

CASSE DU CODE DU TRAVAIL, la fin du boulot

« *Plusieurs mois, voire plusieurs années seront sans doute nécessaires pour que ce nouveau code révèle tous ses secrets* »

Ch. Radé (qui a fait partie du « comité d'experts » chargé de la réécriture), avant-propos de l'édition Dalloz 2007 du nouveau code du travail issu de l'ordonnance du 12 mars 2007

Le travail de démolition dure depuis une trentaine d'années (voir fichier « **CASSE DU CODE DU TRAVAIL, annexe II** »). Il s'est beaucoup accéléré depuis la mise en œuvre systématique par la droite à partir de 2002 du programme recommandé par le rapport de Michel de Virville, ex directeur du personnel de Renault. Son rapport (voir fichier « **CASSE DU CODE DU TRAVAIL, annexe III** ») – établissait avec précision les points sur lesquels il fallait agir. Depuis nombre de ses propositions ont été introduites dans la loi, discrètement camouflées dans d'autres lois sans rapport avec le droit du travail ou même, comme De Virville le préconisait, sans passer par le Parlement, par ordonnance (exemple : le contrat nouvelles embauches par ordonnance du 2/08/05). L'achèvement se fait par l'ordonnance du 12 mars 2005. Pour la comparaison détaillée, mais non exhaustives, des anciennes et des nouvelles dispositions législatives du code du travail, voir le fichier « **CASSE DU CODE DU TRAVAIL, annexe I** »)

La réécriture hors de tout contrôle démocratique pendant deux années de la partie législative du code du travail devait se faire – juré craché – à « droit constant », une sorte de codification plus rationnelle, une écriture plus moderne...(le mensonge est ainsi libellé dans l'article 57 de la loi° 2006-1770 passée discrètement le 30 décembre 2006 : « *Dans les conditions prévues par l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à procéder par ordonnance à l'adaptation des dispositions législatives du code du travail à droit constant, afin d'y inclure les dispositions de nature législative qui n'ont pas été codifiées, d'améliorer le plan du code et de remédier, le cas échéant, aux erreurs ou insuffisances de codification* »).

L'ordonnance du 12 mars 2007 est sortie dans un silence médiatique d'autant plus impressionnant que l'on était il en campagne électorale. Pourtant, 964 pages format A4, des milliers d'articles réécrits, recodifiés et ...sans table de correspondance pour pouvoir faire la comparaison**auraient dû pousser les organisations syndicales** - qui pourtant ont participé aux séances de relecture (même si – et d'autant plus que- leur avis n'a pas été pris en compte) - **à crier au feu**, à faire et à faire faire l'analyse...qui est la suivante :

1/ la réécriture ne s'est pas faite à droit constant, certaines dispositions disparaissant, d'autres apparaissant, d'autres enfin se voient modifiées notamment par le changement de compétences (l'inspecteur du travail devenant parfois « *autorité administrative* » à définir par décret, les prud'hommes disparaissant parfois au profit du « *juge judiciaire* » qui, lui-même disparaît parfois au profit de l' « *autorité administrative* »)

2/ la technique générale consiste à transférer le droit du travail du législatif (parlement) au réglementaire (gouvernement) ce qui assure la rapidité, l'opacité et donc l'efficacité de toutes les régressions. Les règlements et décrets doivent paraître d'ici le 1^{er} mars 2008 au plus tard. La lecture de l'édition Dalloz de juin 2007 montre d'ailleurs que les **décrets d'application sont pour une bonne part déjà réécrits** puisque une numérotation et une correspondance y figurent en annexe.

3/ la dépenalisation des infractions patronales au droit du travail s'y fait notamment par la suppression presque systématique des peines de récidive !

4/ la résultante, ce sont des régressions : toujours plus de liberté d'exploiter pour les employeurs, toujours moins de droits individuels et collectifs pour les salariés et des promesses, déjà perceptibles, de régression supplémentaire avec la parution des décrets.

En adoptant, pour l'analyse, le plan du rapport de De Virville, on peut souligner les évolutions suivantes* :

* Les références sont notées ainsi : ancienne codification/*nouvelle codification*. Il est possible que quelques erreurs y figurent en raison de la difficulté de comparer des milliers de pages de textes : 'on ne dispose en effet d'un tableau de correspondance et d'éléments d'hypothèses d'explication sur le devenir de certains articles que depuis la parution de l'édition Dalloz en juin 2007.

I / SUPPRIMER LE STATUT DE SALARIÉ

La nouvelle rédaction de la partie législative du code met en œuvre la **directive Bolkestein** et montre bien que l'alignement par le bas des conditions de travail des salariés européens passera sans doute autant par l'emploi de **faux « travailleurs indépendants »** que de salariés. Et déjà, en Belgique, des boîtes d'intérim proposent même des « travailleurs « indépendants » venus des pays de l'Est.

Les premiers visés, en application stricte de la directive, sont les journalistes et les VRP. Pour les journalistes actuellement, « Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un **journaliste professionnel**... est présumée être un **contrat de travail** » et « cette **présomption** subsiste **quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties** » ; cette présomption existe toujours pour les journalistes professionnels établis en France mais **le nouveau texte dit le contraire** pour les journalistes professionnels « *reconnus comme prestataires de services établis dans un Etat membre de la Communauté européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen où ils fournissent habituellement des services analogues et qui viennent exercer leur activité en France, par la voie de la prestation de services, à titre temporaire et indépendant* » et pour qui « **la présomption de salariat ne s'applique pas** » ; pour ceux-là donc, il suffira qu'ils se présentent comme indépendants, « prestataires de services » et ils ne seront plus considérés comme salariés.

II / DIVISER LES TRAVAILLEURS EN DIVISANT LES DROITS

Il existait un code du travail auquel, peu ou prou, avaient été rattachés les salariés agricoles ainsi que, pour nombre de dispositions, les salariés des transports ; pour certaines professions, des dispositions spécifiques y étaient incluses. L'ordonnance du 12/03/07 énumère les catégories de salariés pour qui le droit du travail sera inscrit dans un autre code, existant ou à créer :

- les **salariés agricoles** (au sens de la loi, donc aussi bien les salariés des exploitations agricoles, des entreprises de travaux agricoles, les jardiniers et jardiniers-gardiens, les salariés des chambres d'agriculture, des syndicats agricoles, des mutuelles, coopératives et autre Crédit agricole) qui dépendront à nouveau du **Code rural** (retour à la loi de Vichy de 1941 qui a créé une inspection du travail spécifique)
- les **assistants maternels, assistants familiaux, éducateurs et aides familiaux** qui dépendront du **Code de l'action sociale et des familles**
- les **mineurs** qui dépendront du **Code minier**
- les **salariés des entreprises de transport** qui dépendront d'un futur **Code des transports**
- les **salariés d'EDF et de GDF** et de leurs concurrents qui dépendront d'un futur **Code de l'énergie**
- les **salariés de la Fonction publique** qui auront bientôt leur **Code de la Fonction publique**
- il faut y ajouter ceux dont l'ordonnance a fait disparaître du code du travail les dispositions qui leur sont applicables, à savoir les **marins** (qui seront renvoyés au **Code du travail maritime**), les **dockers** (qui seront renvoyés au **Code des ports maritimes**) et les **enseignants non permanents des établissements d'enseignement supérieur privé** pour lesquels les dispositions de leur contrat de travail relève désormais du **Code de l'éducation** (L 731-18)

► Quand on se souvient des différences entre les salariés agricoles et les autres (il a fallu attendre 1968 pour que le salaire minimum agricole, le SMAG, rejoigne le SMIG, salaire minimum commun ; 1974 pour que les 40heures de 1936 s'appliquent à l'agriculture ; 1976 pour les dispositions générales en matière d'hygiène et de sécurité...) et que l'on voit la dégradation des conditions de travail des chauffeurs routiers, des marins et des dockers avec l'alignement par le bas au niveau européen, on comprend l'intérêt de les inscrire dans des codes différents.

Une **première illustration** : l'affichage des horaires de travail (heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée du repos et, en cas de modulation, le programme de celle-ci) ne s'applique plus aux salariés agricoles précisément en application de l'article 8 de l'ordonnance du 12/03/07.

III / DES CONTRATS DE TRAVAIL PLUS PRÉCAIRES

- **Le contrat d'apprentissage qui figurait au début du code du travail dans la partie consacrée aux « conventions relatives au travail » avec le contrat de travail, les conventions collectives et le salaire est désormais, symboliquement pour l'instant, classé dans la partie « formation professionnelle ». L'ensemble des modifications législatives de l'ordonnance du 12/03/07 montre que l'on s'oriente vers un contrat qui, au minimum, n'aura plus les garanties du contrat de travail.**

Ainsi ont été supprimées dans le nouveau code toutes les références aux apprentis qui, dans l'ancien code, rappelaient que les dispositions applicables aux salariés et celles applicables aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans leur sont applicables. Ainsi ont été abrogés ou non repris plusieurs articles rappelant que les apprentis sont des salariés titulaires d'un contrat de travail.

Abrogé également l'article qui interdit de faire travailler, les jours de fête reconnus par la loi, les « apprentis » de moins de 18 ans.

Les dispositions relatives au contrat d'apprentissage et aux centres de formation d'apprentis (enregistrement du contrat, qui ne se fait plus à l'inspection du travail depuis cette année, contrôle de la validité de l'enregistrement, déclaration de garantie de l'employeur, adaptation de la durée du contrat, clauses et mentions obligatoires du contrat, durée minimale de la formation, entretien d'évaluation, modalité de versement du salaire en cas d'emploi par un ascendant, droit de se présenter à des examens de son choix, liste limitative des travaux dangereux autorisés pour la formation, carte d'apprenti) **ont été allégées, quand elles n'ont pas disparues, ou sont passées au domaine réglementaire.**

. Enfin **les inspecteurs de l'apprentissage chargés du contrôle disparaissent**, en attendant qu'un décret définisse un nouveau corps de fonctionnaires, et les compétences de l'inspection du travail sont mises en question, à la suite de **l'abrogation de l'article indiquant que les inspecteurs du travail sont chargés de constater les infractions relatives au contrat d'apprentissage.**

- Pour les « *contrats aidés* », qui sont des **contrats de travail à durée déterminée particuliers, prétendument « destinés à favoriser l'embauchage de certaines catégories de personnes sans emploi », le renouvellement a disparu.**

La décision de requalification par les prud'hommes de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée n'est plus « exécutoire de plein droit à titre provisoire » en attendant un éventuel appel.

- **Les marchands de main d'œuvre, dopés par la mondialisation, vont pouvoir se multiplier sans contrôle.**

En effet, les opérations de prêt de main d'œuvre sont facilitées par le nouveau code législatif : d'une part il est affirmé plus nettement qu'avant que les opérations de prêt de main d'œuvre à but non lucratif sont autorisées ; ensuite les **opérations de prêt de main d'œuvre à but lucratif**, jusqu'ici interdites en dehors de l'exception des entreprises de travail temporaire (intérim) sont **élargies** par l'autorisation explicite des

nouvelles « *entreprises de travail à temps partagé* » (contrat équivalent à un intérim permanent sur plusieurs entreprises).

L'actuel code du travail interdit le « **marchandage** » qui consiste à fournir de la main d'œuvre à une entreprise en causant un préjudice au salarié ou en passant outre à « l'application des dispositions de la **loi**, de **règlement**... » ; l'interdiction est restreinte par le nouveau texte aux « **dispositions légales**... »

On peut avoir une idée des pouvoirs dont disposeront les inspecteurs du travail (s'ils en sont encore chargés) pour contrôler les entreprises de fourniture de main d'œuvre : quand on voit que le nouveau code renvoie à un décret le contenu des informations que doivent fournir les entreprises de travail temporaire au début de leur activité et qu'a **disparu la disposition permettant aux inspecteurs du travail de demander communication des contrats de travail temporaire (« rebaptisés « *contrats de mission* ») et des contrats de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise.**

A disparu également la disposition indiquant que les inspecteurs du travail sont habilités à constater les infractions aux dispositions sur le travail temporaire. Quant au contrôle des entreprises établies à l'étranger...

La requalification de contrats de travail temporaire en contrats à durée indéterminée par les prud'hommes n'est plus « exécutoire de plein droit à titre provisoire »

- Enfin, pour les **contrats à durée indéterminée**, le nouveau texte législatif annonce des décrets d'application non prévus par le texte actuel : ainsi pour la **démission** des salariés, pour la procédure de **licenciement économique** de plus de 10 salariés dans une même période de 30 jours, pour le point de départ du **préavis de licenciement** et le contenu du **certificat de travail**.

On peut se demander le sort réservé à l'**indemnité de licenciement**, dont le montant est renvoyé à un futur décret, quand on voit que, dans le cas particulier des journalistes, sont renvoyés à la parution d'un décret non seulement le montant minimum actuel (supérieur à l'indemnité commune) mais également les garanties de la « commission arbitrale » qui actuellement la fixe au-delà de 15 années d'ancienneté. Peut-être faut-il voir dans ces renvois les **prémises du contrat unique** cher au MEDEF et à son porte-voix Sarkozy.

S'agissant des **travailleurs détachés temporairement en France** (on retrouve Bolkestein), leurs employeurs qui étaient actuellement soumis aux « **dispositions législatives, réglementaires** et conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France » ne sont plus soumis avec le nouveau code qu'aux « **dispositions légales** » et aux « *stipulations conventionnelles* »

IV / DES CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS DURES

- Pour les salariés, de plus en plus nombreux (autour de 9 % actuellement), au « **forfait jours** » qui ne sont plus ni soumis aux dispositions sur la durée légale du travail et sur les heures supplémentaires, ni soumis aux durées maximales du travail, **a disparu du nouveau code l'obligation pour l'employeur de garder pendant trois ans les documents permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués. Et, en cas de litige, les salariés ne peuvent plus saisir les prud'hommes**, le nouveau texte les ayant remplacés par le « juge judiciaire » !

Pour les heures d'**astreinte**, a disparu du nouveau code l'obligation pour l'employeur de remettre au salarié en fin de mois un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte ainsi que la compensation correspondante

Disparues également les modalités de demande par un salarié à **temps partiel** de passer à temps complet (et inversement) ; disparu l'avis de la commission nationale de la négociation collective sur les décrets de dérogation aux **durées maximales de travail**.

Abrogée la disposition prévoyant que pour les salariés dont, par convention ou accord collectif, la **durée du travail hebdomadaire ou mensuelle** peut varier à condition de ne pas dépasser en moyenne sur l'année la durée fixée au contrat, « le contrat de travail mentionne la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence ».

- **Le travail du dimanche pour tous, c'est pour bientôt** : les établissements qui actuellement bénéficient de droit d'une **dérogation au repos hebdomadaire** (donné par roulement) **en vertu d'un décret** étaient ceux où étaient mises en oeuvre des « matières susceptibles d'altération très rapide » ou dans lesquels « toute interruption du travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication » ; désormais sont concernés les **établissements « dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public »**. On ne peut mieux dire.

Le travail le dimanche jusqu'à midi, c'est déjà, si l'on comprend bien, pour les grandes surfaces. En effet, le nouveau texte étend à tous les « **commerces de détail alimentaire** » la possibilité de droit de donner le « **repos hebdomadaire le dimanche à partir de midi** » ; alors que le texte actuel déterminait par décret ces établissements et les limitait ainsi à ceux dont l' « **activité exclusive** ou **principale** » (c'est nous qui soulignons) était « la vente de denrées alimentaires au détail ».

Pour les autres commerces de détail, le maire peut désormais autoriser la suppression du repos hebdomadaire cinq dimanches dans l'année sans avoir à prendre l'avis des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs intéressés

- Un point important de la vie des salariés et du portefeuille des actionnaires est celui de l'hygiène (rebaptisée « **santé** ») et de la sécurité : il n'a pas été oublié dans l'ordonnance et **le nouveau code du travail évolue dans le sens de la mise en avant progressive de la responsabilité des salariés concomitamment avec la baisse de celle des employeurs.**

Ainsi le nouveau texte dit que les dispositions en matière de « **santé et sécurité au travail** » auparavant applicables « aux établissements » sont désormais applicables « **aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux travailleurs** ». C'est ainsi que l'on trouve désormais dans les principes généraux de prévention un chapitre intitulé « **Obligations des travailleurs** » symétrique de celui intitulé « **Obligations des employeurs** ». La rédaction de ce nouveau texte permet d'ouvrir la possibilité pour les employeurs de dégager leur responsabilité en matière d'hygiène sécurité : en effet, si comme l'ancien texte, il prévoit que le salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres salariés et que cette disposition (*alinéa 1*) est « **sans incidence sur le principe de responsabilité de l'employeur** », il ajoute une **disposition (« les instructions de l'employeur précisent les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses »)** qui, elle, **échappe au principe de responsabilité de l'employeur** (*alinéa 2*).

Pour la mise sur le marché et l'utilisation des substances et préparations dangereuses, le nouveau texte ne précise plus que les décrets d'application « peuvent prévoir les modalités d'**indemnisation des travailleurs atteints d'affection causés par ces produits** ».

La variation du texte sur les valeurs limites des substances toxiques peut faire craindre le pire : là où actuellement les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent faire une mise en demeure en cas de risque du à une **substance chimique** de concentration supérieure à une « **valeur limite fixée par décret** », le nouveau texte ne parle que de « **valeur limite** » sans aucune précision ; et la directive européenne de 2000, déjà partiellement mise en oeuvre en France en 2004, consiste à remplacer les valeurs limites d'exposition à respecter par des **valeurs limites indicatives**...

La médecine du travail, pourtant déjà très dépendante des employeurs, **doit encore encombrer**, puisque n'ont pas été reprises les dispositions précisant les **conditions de formation** pour pouvoir exercer la médecine du travail et qu'a disparu celle prévoyant une mise en demeure par l'inspection du travail en cas d'infraction à la

qualification des médecins et infirmiers, à l'obligation pour le médecin d'exercer personnellement ses fonctions, au **temps que le médecin du travail doit consacrer à ses fonctions** et à **l'installation matérielle du service de médecine du travail**. Ce service ne semble plus prévu pour les travailleurs détachés en France puisque la « surveillance médicale » a disparu du texte actuel listant les obligations des employeurs pour ces salariés

Désormais, même pour le pire, une femme égale un homme. L'avant propos de l'ordonnance l'explique, on a appliqué les directives européennes qui ne laissent subsister qu'une protection pour les seules femmes enceintes. En conséquence, ce qui est mauvais pour les hommes doit l'être aussi pour les femmes et les rares dispositions qui n'avaient pas été rayées, sur la base de ce principe le sont. Ainsi **certain travaux dangereux, autrefois interdits aux femmes, sont autorisés** : ceux « présentant des causes de danger ou excédant les forces » (les femmes pourront donc désormais légalement porter de façon régulière des charges supérieures à 25 Kg) , et ceux effectués dans des locaux « qui sont insalubres ou dangereux et où l'ouvrier est exposé à des manipulations ou à des émanations préjudiciables à sa santé », travaux actuellement déterminés par décret.

Et, **en famille, tout devient possible** puisqu' a été abrogé le texte prévoyant l'interdiction de certains travaux dangereux (pour les femmes mais aussi les jeunes travailleurs) aux établissements où n'étaient employés que les membres de la famille.

V / DISSOLUTION DE LA LOI

- Pour les gouvernants, se soustraire à d'éventuelles contraintes légales, au regard du législateur et à celui de citoyens attentifs une constante de la période que nous vivons. **Un des points essentiels du nouveau code du travail est de renvoyer au domaine réglementaire ce qui relevait de la loi, ne laissant dans celle-ci que quelques principes sans effet.**
- **Le crime serait total si les employeurs pouvaient en plus échapper à ce qui relève du domaine réglementaire. Espérons que cela ne relève que de notre mauvais esprit ; quoiqu'il en soit, la nouvelle rédaction de nombre d'articles le permet** : ainsi **l'inspection du travail** chargée jusqu'ici de contrôler l'application « **des dispositions du code du travail** » et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail » n'est plus désormais chargée que du contrôle « **des dispositions du code du travail et des autres dispositions légales** » (c'est nous qui soulignons) ; ailleurs les documents auxquels les inspecteurs ont accès sont limités « **aux documents rendus obligatoires par une disposition légale** » alors que le texte actuel disait « **disposition de loi ou de règlement** » ; il en va **de même pour les délégués du personnel** dont les réclamations et les saisies de l'inspection du travail pouvaient porter sur l'application des « lois et règlements » ou « prescriptions légales et réglementaires » et voient dans le nouveau texte leur rôle réduit aux « **dispositions légales** » ; **de même pour le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**, réduit à veiller à l'application des « **dispositions légales** » en lieu et place des « prescriptions législatives et réglementaires » ; **de même pour le délit de marchandage**, qui consiste à sanctionner la mise à disposition (interdite) par les marchands de main d'œuvre de travailleurs pour que l'utilisateur puisse ne pas payer au salarié ce qu'il lui doit en application des dispositions « de la loi, de règlement » désormais réduites aux « **dispositions légales** » ; et enfin, retour à Bolkestein, le nouveau texte réduit les obligations des employeurs pour les **travailleurs détachés temporairement en France** au respect des « **dispositions légales** » alors que l'ancien texte mentionnait également les « dispositions réglementaires ».
- **Les inspecteurs et contrôleurs du travail sont particulièrement visés par le nouveau code qui réduit leurs pouvoirs, dilue et détourne leurs missions.** Au risque, évoqué ci-dessus, de devoir renoncer à faire appliquer une bonne partie du code (la partie réglementaire) et des règlements non codifiés, s'ajoute une longue liste de méfaits :

- **risque de voir disparaître leur contrôle de domaines essentiels en droit du travail** : a été en effet supprimée dans le nouveau code la constatation des infractions en matière de **médecine du travail**, de **contrat d'apprentissage**, de **contrat de travail temporaire**, d'**égalité de salaires hommes / femmes**, de **rémunération mensuelle minimale** ; peut-être pour éviter une répétition avec l'article définissant leurs missions d'une façon générale, mais alors pourquoi n'avoir pas supprimé également le rappel de cette compétence des inspecteurs du travail pour les infractions dans les domaines du spectacle vivant, des organismes de formation professionnelle continue, du placement des chômeurs et du travail illégal ? ;

- **accroissement des tâches sans aucun rapport avec leurs fonctions** : relever des infractions au code de la consommation, au code du commerce, exercer un contrôle administratif et financier des organismes liés à l'apprentissage ;

- **... ou même contraires à leur mission** : constatation des infractions des salariés ! pour l'interdiction de fumer ; constatation, suivies de sanctions monumentales, du délit de solidarité qui vise ceux qui auront « par aide directe ou indirecte, facilité ou tenté de faciliter l'entrée, la circulation ou le séjour irréguliers d'un étranger en France » ;

- nombre de leurs **moyens d'intervention** (présentation obligatoire de documents, mises en demeure) sont **soumis à la parution d'un décret** ;

- en violation de la convention internationale du travail, les inspecteurs du travail sont désormais dépendant du pouvoir politique avec l'**éclatement de leurs missions sur plusieurs ministères**, celui de l'immigration mais aussi celui de l'économie et des finances où ont été rattachés l'emploi et la formation professionnelle ;

- enfin, malgré l'assassinat récent de deux agents de l'inspection du travail, la **suppression des peines de récidive pour les employeurs qui mettent obstacle à l'accomplissement de leurs devoirs** est là pour nous rappeler que le baron de Seillière, patron des patrons européens désormais, était venu féliciter notre nouveau président lors de son élection, que sont issus du MEDEF la directrice de l'institut de formation des inspecteurs du travail ainsi qu'un nouveau conseiller du Ministre du travail.

VI / DISSOLUTION DES JUGES

- **Les conseils de prud'hommes, malgré leurs limites, dérangent encore ; l'ordonnance utilise plusieurs techniques pour réduire leurs pouvoirs et leurs moyens**, ou se donner les moyens de les réduire par décret : renvoyer certaines dispositions essentielles au domaine réglementaire (exemple : le **nombre des sections**, actuellement cinq – agriculture, industrie, commerce et services, activités diverses, encadrement –, le **dépôt des accords collectifs**) ; faire disparaître du texte législatif des dispositions essentielles qui seront ou non reprises dans un décret (le **nombre de chambres par section**, les modalités de désignation des présidents et vice-présidents du conseil, des sections et des chambres, les **modalités d'inscription des électeurs sur les listes électorales**, la composition minimale de chaque section ou chambre, la composition minimale d'un bureau de jugement, le détail des **frais de personnel et de fonctionnement du conseil de prud'hommes**) ; **enlever des attributions en matière de droit du travail** (litiges sur la durée du travail pour les salariés en forfait jours, contestation par l'employeur des heures de délégation des délégués syndicaux, qui ne seront plus jugés par les prud'hommes mais par le « *juge judiciaire* »). Dans le même temps, il semble que la confiance dans le juge judiciaire ne soit pas parfaite, puisqu'il est dessaisi au profit d'une « autorité administrative » à définir pour la reconnaissance ou la perte du caractère distinct d'un établissement pour les élections de délégués du personnel.
- **Des patrons aux mains de plus en plus libres et de moins en moins punis.**
De façon symbolique tout d'abord, le nouveau texte efface les formulations d'obligations explicites pour l'employeur (mais il ne les supprime pas pour les salariés...) et remplace systématiquement les termes considérés comme infamants (exemple : « délinquant » est remplacé par exemple par « *personne condamnée* »). Et dans la réalité, pour les infractions sur la santé et la **sécurité, tout est mis en place pour faire retomber sur les salariés les infractions de l'employeur.**

Ensuite **les éventuelles peines complémentaires sont allégées** (l'insertion du jugement dans les journaux peut être réduite à des extraits et les frais entraînés ne doivent pas dépasser le montant de l'amende encourue).

En outre **les peines de récidive sont presque systématiquement supprimées** (négociation annuelle sur les salaires, la durée du travail et l'organisation du temps de travail ; égalité de salaires hommes / femmes ; entrave au droit syndical ; entrave à la désignation et au libre exercice des fonctions de délégué du personnel, de membre du comité d'entreprise, de membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des conseillers prud'hommes, des conseillers du salarié ; entrave aux inspecteurs et contrôleurs du travail, y compris quand ils interviennent pour soustraire les salariés d'une situation de danger ; ouverture de chantiers importants en dehors des règles applicables ; sanction pécuniaire interdite)

Et enfin, un **petit plus, des infractions disparaissent : plus de sanctions pénales pour les violations des dispositions des accords collectifs étendus dérogoires à la loi** (dans des conditions prévues par la loi) notamment sur les **heures supplémentaires** et le repos compensateur ; **plus de sanction pour l'abus de confiance des entreprises de travail temporaire** qui retiennent ou utilisent dans un intérêt personnel ou pour l'entreprise les sommes remises à titre de caution (servant à la garantie financière de paiement des salaires) ; **plus de sanction enfin pour le dirigeant d'une entreprise qui aura « omis » de déclarer les salariés qu'il détache temporairement en France.**

VII / DISSOLUTION DE LA DÉFENSE COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS

- Le **nombre des délégués** (syndicaux, du personnel, au comité d'entreprise, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), et les **modalités d'élection** (dont la désignation du secrétaire du comité d'entreprise, et la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre catégories qui, en cas de désaccord, ne sera plus faite par l'inspecteur du travail mais par une « *autorité administrative* ») sont assujettis à la parution d'un décret ; des nouveautés et de nouvelles régressions : **les élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise auront lieu à la même date** ; et les **procédures judiciaires** seront **ralenties** (disparition de référé et de décision en dernier ressort).
- **Le rôle des représentants du personnel** semble réduit à veiller à l'application de la loi et non plus des règlements.
- **Pour les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail disparaissent l'obligation d'être informés de la présence de l'inspecteur du travail et le droit de pouvoir présenter leurs observations à cette occasion**, et la possibilité de faire appel à titre consultatif à toute personne de l'établissement.
- **Les informations dont sont destinataires le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont réduites.**
- **Les documents que l'employeur est censé conserver, transmettre ou afficher** pour le contrôle de l'**inspection du travail** (nombre d'heures ou de jours de travail, heures d'astreinte, horaires de travail, avis du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail sur le rapport et le programme annuels de prévention, contrats de travail temporaire et de mise à disposition, dépôt des accords collectifs) ou pour l'information des **salariés** (convention collective applicable à l'entreprise, mentions obligatoires au contrat d'apprentissage, nombre d'heures d'astreinte, contenu du certificat de travail,) **sont soit dépendants de la parution d'un décret soit réduits soit supprimés.**

CASSE DU CODE DU TRAVAIL / LA FIN DU BOULOT : l'ordonnance du 12 mars 2007 (ANNEXE I)

Références : elles sont notées ainsi : ancienne codification/*nouvelle codification*. Il est possible que quelques erreurs et oublis y figurent en raison de la difficulté de comparer des milliers de pages de textes et du fait que ce n'est que depuis la parution de l'édition Dalloz en juin 2007 que l'on dispose d'un tableau de correspondance.

1/ LES SALARIÉS QUI DISPARAISSENT DU CODE DU TRAVAIL

L'ordonnance du 12 mars 2007 énumère les catégories de salariés pour qui le droit du travail sera inscrit dans un autre code, existant ou à créer :

- les **salariés agricoles** (au sens de la loi, donc aussi bien les salariés des exploitations agricoles, des entreprises de travaux agricoles, les jardiniers et jardiniers-gardiens, les salariés des chambres d'agriculture, des syndicats agricoles, des mutuelles, coopératives et autre Crédit agricole) qui dépendront à nouveau du **Code rural** (retour à la loi de Vichy de 1941 qui a créé une inspection du travail spécifique !)
- les **assistants maternels, assistants familiaux, éducateurs et aides familiaux** qui dépendront du **Code de l'action sociale et des familles**
- les **mineurs** qui dépendront du **Code minier**
- les **salariés des entreprises de transport** qui dépendront d'un futur **Code des transports**
- les **salariés d'EDF et de GDF** et de leurs concurrents qui dépendront d'un futur **Code de l'énergie**
- les **salariés de la Fonction publique** qui auront bientôt leur **Code de la Fonction publique**
- il faut y ajouter ceux dont l'ordonnance a fait disparaître du code du travail les dispositions qui leur sont applicables, à savoir les **marins** (qui seront renvoyés au **Code du travail maritime**), les **dockers** (qui seront renvoyés au **Code des ports maritimes**) et les **enseignants non permanents des établissements d'enseignement supérieur privé** pour lesquels les dispositions de leur contrat (actuel L 786 du code du travail) relève désormais du **Code de l'éducation** (L 731-18)

Quand on se souvient des différences entre les salariés agricoles et les autres (il a fallu attendre 1968 pour que le salaire minimum agricole, le SMAG, rejoigne le SMIG, salaire minimum commun ; 1974 pour que les 40heures de 1936 s'applique à l'agriculture ; 1976 pour les dispositions générales en matière d'hygiène et de sécurité...) et que l'on voit la dégradation des conditions de travail des chauffeurs routiers, des marins et des dockers avec l'alignement par le bas au niveau européen, on comprend l'intérêt de les inscrire dans des codes différents.

2/ LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

21/ les syndicats et les délégués syndicaux

- L 132-27, L 153-2, L 481-2 / L 2242-1, L 2243-1, L 2243-2 : dans les entreprises ayant des sections syndicales, l'employeur doit « chaque année organiser une **négociation « sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail »** et « **sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** » ; dans le nouveau texte il y a une **suppression des peines de récidive** pour les infractions à ces dispositions
- L 411-2 / L 2131-2 : les personnes n'appartenant pas à la même profession (par exemple ceux qui emploient du personnel domestique) pourront désormais se

constituer en syndicat même s'ils le font à titre lucratif alors qu'auparavant cela n'était possible que dans le cadre d'une activité sans but lucratif.

- L 412-13, R 412-2 et R 412-3 / L 2143-12 : **il faudra attendre un nouveau décret pour connaître le nombre de délégués syndicaux** par entreprise ou établissement...
- L 412-15 / L 2143-8 : **le tribunal d'instance** désormais nommé « *juge judiciaire* » n'a **plus de délai** (10 jours avant) et il n'est plus indiqué que la procédure est gratuite **en cas de contestation de la désignation d'un délégué syndical**
- L 412-15 / L 2143-11 : le directeur départemental du travail est remplacé par une « *autorité administrative* » (qui sera désignée ensuite par décret) pour décider de supprimer ou non un comité d'entreprise quand les effectifs de celle-ci tombent en dessous de 50.
- L 412-16 et D 412-1 / L 2143-7 : les modalités pour porter à la connaissance de l'employeur les noms des délégués syndicaux désignés par l'organisation syndicale sont renvoyées à un futur décret
- L 412-18 / L 2421-9 : dans le cas de refus d'autorisation par l'inspecteur du travail de transfert d'un délégué syndical, l'obligation pour l'employeur qui « doit proposer au salarié un emploi similaire » est transformé en « propose au salarié un emploi similaire »
- L 412-20 / L 2143-17 : **la contestation par l'employeur de l'utilisation des heures de délégation par le délégué syndical ne se fera plus devant la « juridiction compétente » (les prud'hommes) mais devant le « juge judiciaire » !**
- L 412-23 / L 2144-2 : dans les entreprises du secteur public, la formulation « l'employeur doit engager » une négociation sur le droit syndical est remplacé par « l'employeur engage »
- L 432-7 / L 2143-21 : le délégué syndical est désormais tenu, quelle que soit la taille de l'entreprise, au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication alors qu'auparavant cette disposition ne s'appliquait qu'au représentant syndical au comité d'entreprise qui se trouve être de droit le délégué syndical dans les entreprises de moins de 300 salariés
- L 481-2 ; L 412-1, L 412-4 à L 412-20 / L 2146-1 ; L 2141-4, L 2141-9, L 2141-11 à L 2143-22 ; L 2431-1 : la récidive multipliait par deux les sanctions pénales possibles en cas d'**entrave au droit syndical** (3750 euros et un an d'emprisonnement passaient à 7500 euros et deux ans) ; **le nouveau code a supprimé les peines de récidive...**

22/ Les délégués du personnel

- L 421-1 / L 2312-5 : « le directeur départemental du travail » est remplacé par une « *autorité administrative* » pour les décisions d'imposer des délégués du personnel de site (pour les entreprises de moins de 11 salariés qui en regroupent plus de 50 sur un site), fixer la composition des collèges électoraux et le nombre de sièges.
- L 422-1 / L 2313-1 : **le rôle des délégués du personnel est réduit** ; les **réclamations** individuelles ou collectives qu'ils ont pour mission de présenter aux employeurs ne portent plus, outre le code du travail, sur les « **lois et règlements** concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité » mais seulement sur « **les dispositions légales** »
- L 422-1 / L 2313-1 : dans la même logique, **le rôle des délégués du personnel est également réduit dans les possibilités de saisie de l'inspection du travail** ; le contrôle des « **prescriptions légales et réglementaires** » est remplacé par celui des « **dispositions légales** ».
- L 422-1-1 / L 2313-2 : en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles, le délégué du personnel peut saisir l'inspecteur du travail et en ce cas, l'employeur était « tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires à cette situation », désormais, « *l'employeur procèdeet prend...* »
- L 620-6, R 422-3 / L 2313-6 et L 8113-6 : il n'est plus prévu que soient communicables aux délégués du personnel plusieurs documents relatifs à l'hygiène et à la sécurité (rapports des vérifications et contrôles, observations et mises en demeure de l'inspection du travail)
- L 422-1 / L 2313-11 : l'inspecteur « doit se faire accompagner par le délégué compétent, si ce dernier le désire » est remplacé par « *l'inspecteur du travail se fait accompagner...* »

- L 423-1, R 423-4 / L 2314-1 : **il faudra attendre un nouveau décret pour connaître le nombre de délégués du personnel** par entreprise ou établissement...
- L 423-3 / L 2314-10 : l'accord préélectoral pour les élections de délégués du personnel « obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail » n'est plus désormais que « *transmis* ».
- L 423-3 / L 2314-11 : **en cas de désaccord, la répartition du personnel entre les collèges électoraux était faite par « l'inspecteur du travail », désormais remplacé par une « autorité administrative »**
- L 423-4 / L 2314-31 : la reconnaissance du caractère distinct d'un établissement et sa perte (entraînant la cessation des fonctions de délégué du personnel dans l'établissement) relevaient d'une « décision judiciaire », elles relèvent maintenant d'une « *décision administrative* »
- L 424-1 / L 2315-2 : en cas de **carence du comité d'entreprise**, les délégués du personnel, pour leur mission, bénéficiaient « en outre, d'un **crédit de 20 heures** » (soit 20h plus les 15h de délégué du personnel ; il est désormais prévu en ce cas qu'ils bénéficient « *d'un crédit de 20h par mois* » (un oubli ?..))
- L 424-1 / L 2315-3 : **la contestation par l'employeur de l'utilisation des heures de délégation par le délégué du personnel ne se fera plus devant la « juridiction compétente » (les prud'hommes) mais devant le « juge judiciaire » !**
- L 423-13, R 423-2, R 423-3, R 423-4 / L 2314-21 : il faudra attendre un décret pour connaître les nouvelles modalités pour les élections de délégués du personnel.
- L 423-13 / L 2314-23 : s'il n'y a pas accord sur les modalités de l'élection, le juge d'instance statuait « en dernier ressort en la forme des référés » ; désormais il n'est plus question pour la « *décision du juge judiciaire* » ni de dernier ressort ni de référé.
- L 423-15 / L 2314-25 : pour la contestation des élections, le tribunal d'instance statuait « en dernier ressort », mais plus maintenant le « *juge judiciaire* »
- L 482-1 / L 2316-1, L 2432-1 : la récidive multipliait par deux les sanctions pénales possibles en cas d'**entrave à la désignation et au libre exercice des fonctions de délégué du personnel** (3750 euros et un an d'emprisonnement passaient à 7500 euros et deux ans) ; **le nouveau code a supprimé les peines de récidive...**

23/ Les membres du comité d'entreprise

- L 431-1-1, L 423-1, R 423-1-1 / L 2326-2 : **il faudra attendre un décret pour connaître le nombre de délégués à la délégation unique du personnel** (délégués du personnel et membres du comité d'entreprise confondus) que les employeurs peuvent imposer dans les entreprises de moins de 200 salariés.
- L 433-2 / L 2322-5 : la reconnaissance du caractère distinct d'un établissement relevaient du « directeur départemental du travail », elle relève maintenant d'une « *autorité administrative* »
- L 431-3 / L 2322-7 : si les effectifs d'une entreprise passaient en dessous de 50 salariés, le « directeur départemental du travail » pouvait décider la suppression du comité d'entreprise ; cela va relever d'une « *autorité administrative* »
- L 212-4-9 / *RIEN* : non repris dans le nouveau texte le détail du **bilan sur le travail à temps partiel** dans l'entreprise que doit fournir au moins une fois par an l'employeur au comité d'entreprise ou , à défaut, aux délégués du personnel : « le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués...Il communique également le nombre d'heures complémentaires et supplémentaires effectuées par les salariés à temps partiel...le chef d'entreprise explique les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet »
- L 432-1 / L 2323-15 : en cas de projet de « compression des effectifs », le comité d'entreprise était « obligatoirement saisi en temps utile » ; désormais le comité est « *saisi en temps utile..* »
- L 432-1 / L 2323-19 : « le chef d'entreprise doit indiquer les motifs des modifications projetées et consulter le comité d'entreprise... » devient « *l'employeur indique les motifs des modifications projetées et consulte...* » ; « il est également tenu de consulter le comité d'entreprise lorsqu'il prend une participation.. » devient « *il consulte également...* »
- L 432-1-1 / L 2323-56 : le **rapport annuel sur l'emploi** dans l'entreprise que devait fournir l'employeur **pour toutes les entreprises** et transmettre à l'inspecteur du travail (« autorité administrative compétente ») **semble avoir disparu pour les**

entreprises de moins de 300 salariés et pour les autres il est transmis à l' « *autorité administrative* ».

- L 432-4 / L 2323-55 : le contenu du rapport devant être remis annuellement au comité d'entreprise sur l'activité de l'entreprise (chiffre d'affaires, bénéfices et leur affectation) et les rémunérations (minimales et maximales, moyennes, horaires et mensuelles) était fixé par la loi de manière détaillée pour toutes les entreprises dans l'article L 432-4. Son contenu disparaît et est renvoyé à la parution d'un décret d'application.
- L 432-4-2, R 432-19 / L 2323-47 : le contenu du **rapport annuel sur la situation économique, sociale et financière** que l'employeur devait remettre annuellement au comité d'entreprise dans les **entreprises de moins de 300 salariés** figurait dans l'article de loi et, plus détaillé, dans l'article issu du décret d'application. Ce contenu disparaît totalement dans le nouvel article de loi qui renvoie à un décret à venir.
- L 438-1, L 438-3, L 438-4, et R 438-1 / L 2323-70, L 2323-71 : le contenu du **bilan social** que l'employeur devait remettre annuellement dans les **entreprises de plus de 300 salariés** est renvoyé à un décret à venir.
- L 432-5 / L 2323-82 : les informations d'ordre économique et financier données au comité, lorsque celui-ci s'inquiète de la situation économique de l'entreprise et demande des explications, sont considérées comme ayant « par nature un caractère confidentiel ». Le nouveau code, contrairement à toutes les reformulations qui supprime les obligations explicites pour l'employeur, maintient ici la formule « *toute personne qui y a accès...est tenue à leur égard à une obligation de discrétion* »...
- L 433-1, R 433-1 / L 2324-1 : **il faudra attendre un nouveau décret pour connaître le nombre de membres du comité** par entreprise ou établissement...
- RIEN / L 2324-3 : une nouveauté, un peu comme pour les présidentielles et les législatives, **un nouvel article de loi impose que les élections de délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise aient lieu à la même date** (ce qui va dans le même sens que la disposition perverse de la délégation unique dans les entreprises de moins de 200 salariés)
- L 433-2 / L 2324-13 : **en cas de désaccord, la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre catégories était faite par « l'inspecteur du travail », désormais remplacé par une « autorité administrative »**
- L 433-9 / L 2324-21 : s'il n'y a pas accord sur les modalités de l'élection au comité d'entreprise, le juge d'instance statuait « en dernier ressort en la forme des référés » ; désormais il n'est plus question pour la « *décision du juge judiciaire* » ni de dernier ressort ni de référé.
- L 433-11 / L 2323-23 : pour la contestation des élections, le tribunal d'instance statuait « en dernier ressort en la forme des référés », mais plus maintenant le « *juge judiciaire* »
- L 434-1 / L 2325-7 : **la contestation par l'employeur de l'utilisation des heures de délégation par les membres du comité d'entreprise ne se fera plus devant la « juridiction compétente » (les prud'hommes) mais devant le « juge judiciaire » !**
- L 434-2 / L 2325-1 : la loi indiquait que le comité d'entreprise désignait « un secrétaire pris parmi les membres titulaires » ; **le nouveau texte de loi renvoie à un décret la désignation du secrétaire du comité.**
- L 435-4 / L 2327-7 : pour les comités centraux d'entreprise, en cas de désaccord, le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les établissements et entre les catégories étaient fixé par le directeur départemental du travail, ils le seront désormais par une « *autorité administrative* ».
- L 435-6 / L 2327-8 : pour la contestation des élections au comité central d'entreprise, le juge d'instance statuait « en dernier ressort », mais ce n'est plus le cas maintenant du « *juge judiciaire* »
- L 483-1 / L 2328-1, L 2433-1 : la récidive multipliait par deux les sanctions pénales possibles en cas d'**entrave à la désignation et au libre exercice des fonctions de membre du comité d'entreprise** (3750 euros et un an d'emprisonnement passaient à 7500 euros et deux ans) ; **le nouveau code a supprimé les peines de récidive...**

24/ Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

- L 263-2-2 / L 4742-1 : la récidive multipliait par deux les sanctions pénales possibles en cas d'**entrave à la désignation et au libre exercice des fonctions de membre**

du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (3750 euros et un an d'emprisonnement passaient à 7500 euros et deux ans) ; **le nouveau code a supprimé les peines de récidive**

3/ L'INSPECTION DU TRAVAIL

- L 611-2, L 611-3, L 611-4, L 611-6, L 611-7, L 742-1-1 / *RIEN* : il est indiqué dans l'ordonnance que la répartition des compétences entre les différents départements ministériels ne contient pas (plus) de dispositions législatives. **En clair, l'existence d'une inspection du travail et ses pouvoirs dans certains secteurs (agriculture, transports, marine, établissements de l'Etat, caisse de congés payés dans le bâtiment) vont dépendre du gouvernement par décret !** En ce qui concerne l'agriculture, c'est déjà par ordonnance le retour au Code rural (et le retour à Vichy qui avait créé une inspection du travail spécifique à l'agriculture en 1941), pour les transports et la marine, secteurs importants dans la mondialisation, c'est la création d'un code spécifique pour les premiers et pour les seconds la suppression du texte définissant l'inspection du travail compétente et ses pouvoirs (L 742-1-1)!
- L 611-1 / L 8112-1 : les inspecteurs du travail étaient chargés, outre le contrôle de l'application des « **dispositions du code du travail et des lois et règlements non codifiés** relatifs au régime du travail », il n'en reste que les « **dispositions du code du travail et des autres dispositions légales** ». **Les inspecteurs du travail ne sont-ils plus chargés de veiller à l'application des règlements ?** Faut-il n'y voir qu'une erreur de formulation ? On est d'autant plus perplexe que le rédacteur chargé de transférer cette partie au code rural (article L 719-2) pour les inspecteurs du travail de l'agriculture a quasiment gardé l'ancienne formulation (précipitation ? mauvaise coordination ?)
- L 611-1 / L 8112-1 : alors que l'inspection du travail était auparavant « uniquement » chargée de relever les infractions des employeurs à la législation du travail, le nouveau code (outre qu'il inclut désormais la toute récente **obligation pour les inspecteurs et contrôleurs du travail de sanctionner par procès-verbal les salariés qui ne respecteraient pas l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif** (et ce avec un **carnet à souches !** ce qui n'a jamais été envisagé pour les infractions commises par les employeurs), le nouveau code prévoit que les inspecteurs du travail seront compétents :
 - **sur les infractions à l'article L 622-1 du nouveau code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile** : cette infraction, qui institue un délit de solidarité, vise « toute personne qui aura, par aide directe ou indirecte, facilité ou tenté de faciliter l'entrée, la circulation ou le séjour irréguliers, d'un étranger en France » n'a rien à voir avec le droit du travail et peut valoir pour celui qui est condamné des peines de prison et des amendes astronomiques (jusqu'à 10 ans de prison et 750 000 euros d'amende) sans compter les peines complémentaires éventuelles
 - **sur les infractions au code de la consommation** pour la certification des services et produits non alimentaires et à la conformité et la sécurité des produits et services
 - **sur les infractions au code du commerce** (articles L 123-10 et L 123-11-1) pour la domiciliation des personnes immatriculées au registre du commerce et des sociétés
- L 611-9 / L 8113-4 : à rapprocher de la remarque sur L 611-1, désormais les inspecteurs du travail qui avaient accès « aux **documents rendus obligatoires par une disposition de loi ou de règlement** » n'auront plus accès qu'aux « **documents rendus obligatoires par une disposition légale** »
- L 611-9, L 2124- bis / L 3171-3 : l'employeur devait tenir **pendant un an** à disposition de l'inspecteur du travail les documents comptabilisant **les heures de travail et les heures d'astreinte de chaque salarié**. La nouvelle loi renvoie à un **décret** et la **durée de conservation** et la **nature des documents**
- L 611-14 / L 8113-9 : les procédures de mise en demeure par l'inspection du travail et les demandes de vérifications de sécurité par des organismes agréés sur les machines, installations, moyens de protection sont renvoyées à la parution d'un décret
- L 611-14, L 620-6, L 231-12 II / L 4721-8 : en cas de risque chimique cancérigène, mutagène ou toxique, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail pouvait, après

vérification d'un organisme agréé, mettre l'employeur en demeure puis, passé un délai et après nouvelle vérification, ordonner l'arrêt temporaire d'activité ; la mise en demeure est renvoyée à la parution d'un décret.

- L 631-1 / L 8114-1 : **suppression des peines de récidive pour les employeurs qui mettent obstacle à l'accomplissement des devoirs des inspecteurs et contrôleurs du travail** (3500 euros et un an d'emprisonnement non doublés en cas de récidive)

4/ LA MÉDECINE DU TRAVAIL

- L 241-1 / L 4622-1 : « Les employeurs doivent organiser des services de santé au travail » devient « *les employeurs organisent..* »
- L 241-1 / *RIEN* : « Les administrations et établissements publics de l'Etat visés à l'article 2 de la loi n°84-16 du 11/1/84...peuvent faire appel, le cas échéant, aux services de santé au travail ». **Cette disposition a été abrogée.**
- L 742-12 / *RIEN* : le texte instituant une médecine du travail pour les **marins** n'a pas été repris
- L 241-6-1 / *RIEN* : l'ancien texte précisait les **conditions de formation pour pouvoir exercer la médecine du travail** et les aides financières ; **ces dispositions n'ont pas été reprises**
- L 241-8 / L 4623-3 : la rédaction de l'ancien texte (« Chaque fois que la chose est possible, le médecin du travail est un médecin spécialisé, employé à temps complet, qui ne peut pratiquer la médecine de clientèle courante ») qui pouvait laisser entendre que le médecin du travail devait se consacrer entièrement à ses missions a été remplacée par une nouvelle rédaction apparemment moins contraignante (« *Le médecin du travail est autant que possible employé à temps complet qui ne pratique pas la médecine de clientèle courante* »)
- L 241-10, L 231-4 / *RIEN* : **A disparu la disposition prévoyant une mise en demeure par l'inspecteur ou le contrôleur du travail en cas d'infraction à la qualification des médecins du travail et des infirmiers, à l'obligation pour le médecin du travail d'exercer personnellement ses fonctions, au temps que le médecin du travail doit consacrer à ses fonctions, à la présence d'au moins un infirmier pendant les heures normales de travail, à la formation des secouristes en cas de travaux dangereux, à l'organisation d'un service de garde de nuit, et à l'installation matérielle du service de médecine du travail**
- L 241-11 / *RIEN* : **le texte disant que les inspecteurs du travail constatent les infractions aux dispositions relatives à la médecine du travail a été abrogé.**
- L 264-1 / L 4745-1 : en cas d'infraction d'un employeur à la législation sur la médecine du travail, l'ancien code prévoyait que « le tribunal ordonne en outre l'affichage du jugement aux portes de l'établissement du délinquant et sa publication dans tels journaux qu'il désigne, le tout aux frais du délinquant » ; le nouveau code stipule que « la juridiction peut également ordonner, à titre complémentaire, l'affichage du jugement aux portes de l'établissement de la personne condamnée...et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Les frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue. »

5/ LES PRUD'HOMMES

- L 511-1 alinéa 3/ *RIEN* : le jugement des prud'hommes, en cas de rupture du contrat de travail, doit tenir compte de l'article L 122-14-3 qui indique que, « si un doute subsiste, il profite au salarié ». Cette disposition (qui est maintenue ailleurs, *article L 1235-1*) n'est pas reprise dans la partie consacrée aux prud'hommes.
- L 511-3 / L 1422-3 : la **création** ou la **suppression de conseils de prud'hommes** était soumise à l' « avis du conseil général, du conseil municipal, du ou des conseils de prud'hommes concernés, du premier président de la cour d'appel, ainsi que des

organisations professionnelles et des organisations syndicales » ; le nouveau texte n'en parle pas.

- L 512-2 / L 1423-1 : le conseil des prud'hommes était constitué de 5 **sections** (agriculture, industrie, commerce et services, activités diverses, encadrement) et un nombre minimum de conseillers (3/3 par section) défini ; le nouveau texte renvoie à un décret ces définitions.
- L 512-3, L 512-7, L 512-10 / *RIEN* : plusieurs **chambres** pouvaient être constituées au sein de chaque section ; en ce cas, une chambre devait être compétente pour les licenciements pour motif économique ; une assemblée générale du conseil de prud'hommes proposait une constitution des chambres, décidée ensuite par le premier président de la cour d'appel ; étaient fixées les modalités de **désignation des présidents et vice-présidents du conseil des prud'hommes**, des sections et des chambres ; toutes ces dispositions ne sont pas reprises dans le nouveau texte législatif
- L 513-1, L 513-3 / *RIEN* : ne sont plus prévues dans le nouveau texte législatif : les **modalités d'inscription des électeurs sur les listes électorales** pour l'élection des conseils de prud'hommes, les modalités de **déclaration des salariés par les employeurs**, le traitement par le Ministère du travail et la **transmission aux communes des données** sur les salariés transmises par les caisses de sécurité sociale et les établissements, le seuil de 300 salariés pour l'**assistance du maire** par une commission
- L 514-11(alinéas 1, 2,3, 4, 5), L 514-12 (alinéa 3) / *RIEN* : rien dans le nouveau texte législatif sur les modalités de constatation de la démission d'un conseiller qui refuse de remplir son service ni sur la convocation d'un conseiller manquant gravement à ses devoirs
- L 515-1, L 515-2 / *RIEN* : la **composition minimale de chaque section** (ou chambre) à savoir un bureau de conciliation et un bureau de jugement, ainsi que la **composition minimale d'un bureau de jugement** (2 employeurs, 2 salariés) ne sont pas prévues par le nouveau texte
- L 515-3 / L 1454-4 : en cas de départage et en l'absence de plusieurs conseillers, les modalités de la prise de décision sont renvoyées à la parution d'un décret
- L 515-4 / *RIEN* : rien n'est prévu dans le nouveau texte sur le choix de la section compétente en cas de litige
- L 51-10-2 / L 1423-15 et L 1423-16 : **le détail des frais de personnel et de fonctionnement du conseil de prud'hommes** (frais d'entretien des locaux, frais d'élections, indemnisation des activités prud'homales, remboursement des salaires maintenus, frais de déplacement, frais de matériel, documentation, abonnement téléphonique) **ne figure pas dans le nouveau texte**
- L 531-1 / L 1443-3 : **suppression des peines de récidive pour les employeurs qui entravent la désignation des conseillers prud'hommes ou qui portent atteinte à l'exercice régulier de leurs fonctions**

6/ L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ

- L 230-3, L 122-34, L 231-1 / L 4122-1, L 4111-1 : le nouveau texte dit que les dispositions en matière de « *santé et sécurité au travail* » auparavant applicables « aux établissements » sont désormais applicables « *aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux travailleurs* ». C'est ainsi que l'on trouve désormais dans les principes généraux de prévention un chapitre intitulé « **Obligations des travailleurs** » symétrique de celui intitulé « *Obligations des employeurs* ». La rédaction de ce nouveau texte permet d'ouvrir la possibilité pour les employeurs de dégager leur responsabilité en matière d'hygiène sécurité : en effet, si comme l'ancien texte, il prévoit que le salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres salariés et que cette disposition (alinéa 1) est « *sans incidence sur le principe de responsabilité de l'employeur* », il ajoute une **disposition** (« **les instructions de l'employeur précisent les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses** ») dont il est précisé qu'elle **échappe au principe de responsabilité de l'employeur** (alinéa 2).

- L 231-2-2 / *RIEN* : les dispositions instituant des commissions d'hygiène et de sécurité dans les lycées techniques et professionnels n'ont pas été reprises et ont été transférées au code de l'éducation (L 421-25)
- L 230-5, L 231-5 / L 4721-1, L 4721-3 : le champ d'application de la mise en demeure que peut faire le Directeur départemental du travail, en cas de manquement aux principes généraux de prévention ainsi qu'aux règles générales en matière de santé et de sécurité, ne comprend plus les **établissements de santé, sociaux et médico-sociaux** mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 /01/86.
- L 231-3-3 / L 4121-1 : L'ancien article indiquait que des décrets organisent, « après avis des organisations syndicales...la limitation progressive des modes de travail par **équipes successives**, des **cadences** et des rythmes de travail lorsqu'ils sont de nature à affecter l'hygiène et la sécurité des travailleurs », le nouveau se contente de prévoir par décret « *les prescriptions particulières à certains modes de travail* »
- L 231-4, L 611-14 / L 4721-4, L 4721-5, L 4721-6 : les modalités de la mise en demeure faite par l'inspecteur ou le contrôleur du travail, en cas de constatation d'un danger grave et imminent, sont renvoyées à la parution d'un décret
- L 231-5-1 / L 4723-1 : les modalités de recours contre une mise en demeure du directeur départemental du travail, de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail (délais pour le recours, caractère suspensif ou non du recours, délai de réponse) ne sont pas prévues par le nouveau texte
- L 231-6 / L 4411-6 : les modalités d'**étiquetage pour les substances dangereuses** sont entièrement renvoyées à la parution d'un décret
- L 231-7/ L 4411-2 : Pour la mise sur le marché et l'utilisation des substances et préparations dangereuses, le nouveau texte ne précise plus que les décrets d'application « peuvent prévoir les modalités d'**indemnisation des travailleurs atteints d'affection causés par ces produits** »
- L 231-9 / L 4526-1 : en cas de danger grave et imminent dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base, l'information de « l'Autorité de sûreté nucléaire » a apparemment disparu du nouveau texte
- L 231-12 / L 4731-1 : les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent faire une mise en demeure en cas de risque du à une **substance chimique** de concentration supérieure à une « **valeur limite fixée par décret** » ; le nouveau texte parle de « *valeur limite* » sans aucune référence.
- L 231- 12 / L 4731-4 : la contestation par l'employeur d'un arrêt temporaire d'activité décidé par l'inspecteur ou le contrôleur du travail en raison d'un danger grave et imminent s'exerce devant le tribunal de grande instance en référé ; le nouveau texte renvoie à un décret les modalités de ce recours
- L 233-2 / *RIEN* : sans doute jugées obsolètes, ont disparues les dispositions visant à prévoir « une ceinture ou un autre moyen de protection pour les ouvriers travaillant dans des puits, conduites de gaz, canaux de fumée, fosse d'aisances, cuves ou appareils pouvant contenir des gaz délétères »
- L 233-3, L 233-4 / *ABROGÉ* : ont été abrogés ces articles qui prévoyaient l'isolation des moteurs, des rampes pour les escaliers, des garde-corps pour les échafaudages, des protections contre les pièces mobiles, les transmissions, les câbles et courroies à moins de 2 m de haut, et interdisaient le maniement des courroies en marche.
- L 233-5 / L 4311-7 : pour les équipements de travail et les moyens de protection il était prévu jusqu'ici « des arrêtés des Ministres du travail et de l'agriculture » pour établir « la liste de **normes** dont le respect est réputé satisfaire les règles techniques » issues de décrets et pour éventuellement rendre obligatoires certaines de ces normes ; un décret doit déterminer « *les conditions dans lesquelles le respect de normes est réputé satisfaire aux règles techniques ainsi que celles dans lesquelles certaines d'entre elles peuvent être rendues obligatoires* » sans que l'on sache qui va établir la liste des normes ni à qui revient la décision.
- L 233-5-1 / L 4321-4 : des décrets prévoyaient « les conditions dans lesquelles les équipements de travail et, le cas échéant, les moyens de protection existants devront être mis en conformité avec les règles » préservant la sécurité et la santé ; **cette disposition a été abrogée.**
- L 233-5-2 / L 4722-1 : l'inspecteur ou le contrôleur du travail peuvent demander la vérification par des organismes agréés pour vérifier la **conformité des installations** et équipements, analyser les substances dangereuses et contrôler l'exposition des salariés à des agents physiques, chimiques ou biologiques dangereux ; les conditions de ces demandes sont soumises à la parution d'un décret

- L 233-5-2 / L 4722-2 : **les organismes agréés peuvent désormais être réduits à des « personnes »** désignées « dans des conditions déterminées par voie réglementaire »
- L 234-2, L 234-3 / L 4152-1 : **L'interdiction de certains travaux dangereux aux femmes** (ceux « présentant des causes de danger ou excédant les forces », et ceux des établissements « qui sont insalubres ou dangereux et où l'ouvrier est exposé à des manipulations ou à des émanations préjudiciables à sa santé », travaux déterminés par décret – R 234-6, R 234-9 et R 234-10) **a disparu** et ne concerne plus que les femmes enceintes. La présentation de l'ordonnance justifie ainsi cette régression : « *S'agissant des dispositions incompatibles avec le droit communautaire, les dispositions réglementant le travail des femmes, en dehors des cas visant à protéger les femmes enceintes ou allaitant, ont été abrogées* »
- L 234-4 / **ABROGÉ** : **Le nouveau texte a abrogé l'article disant que l'interdiction de certains travaux dangereux pour les femmes et pour les jeunes travailleurs s'appliquait aussi aux établissements où n'étaient employés que les membres de la famille.** Tout est donc permis en famille...
- L 236-1, L 231-5-1 / L 4611-4 : le nouveau texte ne précise plus les conditions du recours (délai pour la demande, caractère suspensif de la réclamation) que peut faire l'employeur sur la décision d'un inspecteur du travail d'imposer la création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans des établissements de moins de 50 salariés.
- L 236-1 / L 4611-5 : le nouveau texte ne précise pas « *l'autorité administrative* » compétente (Directeur régional du travail jusqu'ici) pour imposer, dans la branche « bâtiment et travaux publics », la création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les entreprises de plus de 50 salariés dont les établissements ont chacun moins de 50 salariés
- L 236-2 / L 4612-1 : l'ancien texte prévoyait que le **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** avait entre autres pour mission de « **veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires** » ; le nouveau ne parle plus que des « **prescriptions légales** ». Sachant que l'essentiel des dispositions applicables (et plus encore avec les nouveaux textes) passent par le réglementaire...Même glissement que le texte pour les missions des inspecteurs du travail et celles des délégués du personnel
- L 236-2 / L 4612-3 : l'ancien texte sur la prévention des risques professionnels prévoit que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail « peut proposer des **actions de prévention**. Si l'employeur refuse, il doit motiver sa décision ». Cette formulation générale disparaît et semble réduire cette possibilité à la question du harcèlement : « *Il peut notamment proposer des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Le refus de l'employeur est motivé.* »
- L 236-2 / L 4612-13 : actuellement le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être saisi par « **le comité d'entreprise ou d'établissement** » mais le nouveau texte ne parle plus que du seul « **comité d'entreprise** »
- L 236-2 / L 4612-15 : l'ancien texte prévoit que « dans les **établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L 512-1 du code de l'environnement ou visées à l'article 3-1 du code minier**, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » ; le texte précise notamment que dans le cadre d'une demande d'autorisation prévue par l'article L 512-1 du code de l'environnement, le dossier établi pour cette demande soit transmis pour consultation au comité « dans le délai d'un mois suivant la clôture de l'enquête publique » et que l'information sur les documents joints à la demande d'autorisation soit assurée « préalablement à leur envoi à l'autorité compétente ». Le nouveau texte ne fixe aucune condition (renvoyée à la parution d'un décret) sur cette consultation du comité.
- L 236-2 / L 4523-2 : Dans les **établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier**, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être consulté sur la liste des postes de travail liés à la sécurité de l'installation et cette liste doit, le cas échéant, préciser « **les postes qui ne peuvent être confiés à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire, ceux qui doivent être occupés par des salariés de l'établissement et ceux dont**

les tâches exigent la présence d'au moins deux personnes qualifiées ». Le nouveau texte ne donne aucune précision et se contente de renvoyer à un décret les conditions d'établissement de la liste.

- L 236-4 / L 4612-16, L 4612-17 : Le rapport annuel (bilan) et le **programme annuel de prévention** que l'employeur doit présenter au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit comporter le **détail des analyses conduisant au programme annuel, « la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir » et « pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût** ». Le nouveau texte se contente, sans autre précision ni renvoi à un décret d'indiquer que l'employeur présente « **un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail** »
- L 213-5 / *RIEN* : le nouveau texte ne prévoit plus l'information spécifique sur le **travail de nuit** dans le cadre du rapport annuel soumis pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- L 236-4 / *RIEN* : le nouveau texte ne prévoit plus que l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur le rapport et le programme annuel de prévention soit « **transmis à l'inspecteur du travail** »
- L 236-5 / L 4613-1 : la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est actuellement faite par un collège constitué par les délégués du personnel et les membres élus du « **comité d'entreprise ou d'établissement** » ; le nouveau texte réduit ce collège aux délégués du personnel et aux seuls membres élus du « **comité d'entreprise** »
- L 236-5 / L 4613-3 : les recours contre la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail s'exerce devant le tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Le nouveau texte renvoie à un décret les conditions du recours
- L 236-5 / *RIEN* : la disposition qui prévoyait que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pouvait « **faire appel à titre consultatif et occasionnel à toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée** » a disparu.
- L 236-6, L 231-5-1 / L 4613-4 : le nouvel article, sans renvoyer à un décret, ne prévoit plus aucune modalité pour le recours devant le directeur régional d'une décision prise par l'inspecteur du travail répartissant en cas de désaccord dans les établissements de plus de 500 salariés le nombre de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à constituer et fixant les mesures de coordination.
- L 236-7 / *RIEN* : Le nouveau texte ne stipule plus que « **lors des visites effectuées par l'inspecteur ou le contrôleur du travail, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être informés de sa présence par le chef d'établissement et doivent pouvoir présenter leurs observations** »
- L 236-9 / L 4614-12 : les experts auxquels peut faire appel le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être agréés par « les ministres chargés du travail et de l'agriculture ». Ils sont remplacés par une « *autorité administrative* » non définie.
- L 236-9 / L 4614-13 : face à un recours de l'employeur s'opposant à la nécessité d'une expertise ou à l'expert désigné par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, l'employeur peut saisir le tribunal d'instance qui statue alors « en urgence » (référé) ; le nouveau texte prévoit seulement sans précision la saisie du « juge judiciaire »
- L 236-12 / L 4611-8 : pour la constitution, les missions, la composition et le fonctionnement de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le texte actuel prévoit des décrets pour l'application aux « établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales » (**établissements publics à caractère sanitaire et social**) ; cette disposition a disparu du nouveau texte
- L 263-2-3, L 231-12 / L 4741-3, L 4731-1 : suppression des peines de récidive pour un **employeur qui ne se conforme pas aux mesures prises par un inspecteur du travail** (soustraire les salariés d'une situation de danger, notamment en prescrivant l'arrêt temporaire des travaux en cause)
- L 263-5, L 263-4, L 263-2 / L 4741-13, L 4741-12, L 4741-11 : la disposition prévoyant que les condamnations prononcées, en cas de récidive, contre un employeur qui a enfreint, par sa faute personnelle, les règles en matière d'hygiène et de sécurité ne

doivent entraîner ni **rupture**, ni **suspension du contrat de travail**, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés concernés n'a pas été reprise (elle est limitée au cas faisant suite à un accident de travail suivi d'une relaxe des personnes physiques)

- L 263-6 / L 4741-5 : en cas de condamnation prononcée contre un employeur ayant enfreint, par sa faute personnelle, les règles en matière d'hygiène et de sécurité, l'ancien code prévoyait que « le tribunal ordonne l'affichage du jugement aux portes des magasins, usines ou ateliers du délinquant et sa publication dans tels journaux qu'il désigne, le tout aux frais du délinquant » ; le nouveau code stipule que « *la juridiction peut ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux portes des établissements de la personne condamnée... et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant de l'amende encourue.* »
- L 263-9, L 235-16 / L 4744-3 : **suppression des peines de récidive** (le montant de l'amende, 22500 euros, était multiplié par deux) **pour les maîtres d'ouvrage qui ouvrent des chantiers importants sans respect de certaines dispositions** (desserte en voirie, raccordement à des réseaux de distribution d'eau potable et d'électricité, évacuation des eaux usées, locaux destinés au personnel du chantier conformes aux règles applicables)
- L 263-10 I, L 235-2 / L 4744-2 : **suppression des peines récidive** (l'amende de 4500 euros était multipliée par deux) **pour les maîtres d'ouvrage qui ne font pas la déclaration préalable pour les chantiers importants.**
- L 263-11 / L 4744-6 : **suppression des peines de récidive** (l'amende de 4500 euros était multipliée par deux) pour et les **travailleurs indépendants** et les **employeurs lorsqu'ils exercent eux-mêmes une activité** sur un chantier de **bâtiment** et de génie civil en cas d'infraction aux règles générales de protection et de salubrité
- L 263-11 / *RIEN* : le texte établissant les pénalités pour les infractions commises par les travailleurs indépendants et les employeurs lorsqu'ils exercent eux-mêmes une activité sur un **chantier forestier** ou sylvicole ou lors de **travaux en hauteur** dans les arbres n'a pas été repris mais transféré au code rural (L 719-8) avec également **suppression des peines de récidive**

7/ LES CONTRATS DE TRAVAIL

71/ Contrat d'apprentissage

- Le contrat d'apprentissage qui figurait au début du code du travail dans la partie consacrée aux « conventions relatives au travail » avec le contrat de travail, les conventions collectives et le salaire est désormais, symboliquement pour l'instant, classé dans la partie « formation professionnelle ». L'ensemble des modifications législatives de l'ordonnance du 12/03/07 montre que l'on s'oriente vers un contrat qui, au minimum, n'aura plus les garanties du contrat de travail
- L 115-2 /L 6222-8 : la **durée du contrat d'apprentissage** peut être adaptée en fonction de l'évaluation des compétences et après autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage. Les conditions permettant de réputer cette autorisation acquise (actuellement contrat d'apprentissage conclu dans le cadre de l'article L 337-3 du code de l'éducation ; avis favorable émis par le responsable d'un établissement d'enseignement supérieur) seront déterminées par décret
- L 115-2-1 / *RIEN* : les nouveaux textes législatifs n'ont pas repris la disposition instituant un **entretien d'évaluation de la formation** dans les deux mois après le début du contrat entre l'apprenti, « l'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du centre de formation d'apprentis et, si besoin est, les parents de l'apprenti »
- L 116-2 (alinéas 2 et 3) / *RIEN* : aucune procédure (délai de la décision, motivation de la décision, avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle) n'est prévue par le nouveau texte législatif pour les décisions d'accepter une demande de convention nécessaire à la création de centre d'apprentis, ou en cas de dénonciation de cette convention
- L 116-3 / L 6233-8 : la **durée minimale de la formation** dispensée dans les centre de formation d'apprentis est actuellement de 400 heures par an en moyenne ; le nouveau texte renvoie à un décret la fixation de cette durée minimale

- L 117-2 / **ABROGÉ** : Abrogation du texte disant que « **le contrat d'apprentissage est régi par les lois, règlements et conventions ou accords collectifs de travail applicables aux relations de travail entre employeurs et salariés dans la branche ou l'entreprise considérée** ».
- L 117-5 (alinéa 1) / L 6223-1 : avant le décret n° 2006-920 du 26/07/06 et la loi n°2006-1770 du 30/12/06 qui ont supprimé l'enregistrement des contrats d'apprentissage par l'**inspection du travail**, l'employeur devait, au moment de cet enregistrement, transmettre à ce service une **déclaration** garantissant que « l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ...des personnes responsables de la formation » étaient de nature à permettre une formation satisfaisante ; le nouveau texte destine cette déclaration à une « **autorité administrative** » non précisée.
- L 117-5 (alinéa 2), L 119-1/ *RIEN* : **a disparu l'obligation** de fournir, pendant la durée du contrat d'apprentissage, **de fournir** aux inspecteurs d'apprentissage les **pièces justificatives** (précisées par décret) du respect de la déclaration évoquée ci-dessus
- L 117-5 / L 6225-1 : le Préfet pouvait s'opposer à l'engagement d'apprentis, par décision motivée, si l'employeur méconnaissait ses obligations, et en informait l'inspection du travail, le comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel, la chambre consulaire concernée ; il est remplacé dans cette tâche par une « **autorité administrative** » qui pour l'instant n'est pas obligée de motiver sa décision ni d'en informer
- L 117-7 / L 6223-3 : L'employeur était « tenu » d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti, désormais il « assure » cette formation
- L 117-11 / *RIEN* : du nouveau texte législatif a disparu la disposition prévoyant que l'employeur doit prévenir les parents de l'apprenti en cas de problème, notamment de maladie ou d'absence.
- L 117-12 / *RIEN* : le texte actuel prévoit que des **clauses et mentions** (définies par décret) doivent obligatoirement figurer au **contrat d'apprentissage** ; cette disposition a disparu du nouveau texte.
- L 117-14 / L 6224-6 : l'enregistrement du contrat confié aux chambres consulaires n'excluait pas le **contrôle de la validité de l'enregistrement** par l'inspection du travail ; le nouveau texte confie ce contrôle a posteriori à une « **autorité administrative** »
- L 117-14 / *RIEN* : le **délai** de 15 jours pour le **refus d'enregistrement du contrat** a disparu du nouveau texte
- L 117-15 / *RIEN* : le nouveau texte législatif ne prévoit plus que, dans le cas d'un **apprenti mineur employé par un ascendant**, « l'ascendant est tenu de verser une partie du salaire...à un compte ouvert à cet effet au nom de l'apprenti »
- L 117-18 / L 6225-2, L 6225-3 : Le Préfet est remplacé par une « autorité administrative » pour décider si les contrats d'apprentissage en cours peuvent aller jusqu'à leur terme en cas d'opposition à l'engagement d'apprentis ou de non déclaration par l'employeur d'un transfert d'entreprise
- L 117-bis-1 (1^{ère} phrase) / **ABROGÉ** : le texte abrogé disait : « l'apprenti est un **jeune travailleur** en première formation professionnelle alternée, titulaire d'un **contrat de travail** particulier »
- L 143-10 / L 3253-2 : le nouveau texte ne fait plus référence aux apprentis pour les sommes aux « salariés et apprentis » en cas de procédure de sauvegarde, de **redressement ou de liquidation judiciaire**
- L 222-4 / **ABROGÉ** : l'interdiction de faire travailler les jours de fête reconnus par la loi, spécifique aux « apprentis » de moins de 18 ans, a été abrogée
- L 223-4 / L 3141-5 : l'assimilation à un travail effectif pour la détermination des droits à **congés payés** couvre les « périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national » ; le nouveau texte ne fait plus référence aux apprentis
- L 223-5 / L 3141-9 : les deux jours de **congé supplémentaire pour enfant à charge** s'appliquent actuellement aux « femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans » ; le nouveau texte a supprimé les apprenties
- L 122-20 / L 3142-63 : L'obligation de participation à l'**appel de préparation à la défense**, assortie d'une autorisation d'absence d'une journée sans réduction de rémunération, concernait « tout salarié ou apprenti, âgé de 16 à 25 ans » ; le nouveau texte ne fait plus référence aux apprentis

- L 122-21 / L 3142-64 : L'**interdiction** faite à un employeur de **rompre le contrat de travail** « d'un salarié ou d'un apprenti au motif que lui-même, le salarié ou l'apprenti se trouve astreint aux obligations du **service national**...à un titre quelconque » ne concerne plus les apprentis dans le nouveau texte législatif.
- L 225-8 / L 3142-41 : la référence aux apprentis a été supprimé dans le texte instituant un **congé de représentation** pour les salariés
- L 117 bis-5 / *RIEN* : outre les épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage, « l'apprenti a le droit de se présenter aux **examens** de son choix dans des conditions fixées par voie réglementaire » ; cette disposition a disparu du nouveau texte législatif
- L 117 bis-6 / L 6222-33 : actuellement des décrets peuvent fixer une **liste limitative** (certaines branches professionnelles) des **travaux dangereux** que peuvent effectuer des apprentis **si cela est nécessaire à leur formation** ; le nouveau texte se contente d'indiquer que des décrets détermineront les travaux dangereux que peuvent accomplir les apprentis
- L 117 bis-8 / *RIEN* : la carte d'apprenti, valable sur l'ensemble du territoire national, n'est plus prévue par le nouveau texte législatif
- L 119-1 / L 6251-1 : les **inspecteurs de l'apprentissage** étaient des fonctionnaires des corps d'inspection à vocation pédagogique ou des enseignants-chercheurs (pour l'enseignement supérieur) ; **le nouveau texte renvoie à un décret** la nouvelle définition du corps de fonctionnaires assurant **le contrôle de l'apprentissage**.
- L 119-1 (alinéa 2) / *RIEN* : le concours d'autres fonctionnaires, en raison de leurs compétences techniques, à l'inspection de l'apprentissage, a disparu du nouveau texte législatif
- L 119-1 (alinéa 6) / **ABROGÉ** : a été abrogée la disposition indiquant que « **les inspecteurs du travail...sont chargés de constater les infractions** » aux dispositions relatives au contrat d'apprentissage
- L 119-1-1, L 119-1-2 / L 6252-4, L 6252-5, L 6252-6, L 6361-5 : par contre on a trouvé de quoi occuper les **inspecteurs du travail** puisqu'ils sont désormais chargés de faire le **contrôle administratif et financier** : 1/ des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (avec les inspecteurs de la formation professionnelle) ; 2/ des établissements bénéficiaires de fonds de l'apprentissage et des dépenses de fonctionnement des organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis conventionnés (avec les corps d'inspection compétents en matière d'apprentissage et les inspecteurs de la formation professionnelle)
- L 119-2 / **ABROGÉ** : la référence au régime particulier d'apprentissage pour les **marins** a disparu

72/ Contrat de travail

721/ Contrat de travail à durée déterminée

- L 122-1-2 II / L 1242-8 : la **consultation du comité d'entreprise** (ou à défaut des délégués du personnel) pour augmenter la **durée maximale du contrat** à durée déterminée (de 18 à 24 mois) en cas de commande exceptionnelle à l'exportation a disparu du nouveau texte législatif
- L 122-2 / L 1242-3, L 1243-13 : le **renouvellement du contrat à durée déterminée** était possible une fois pour les **contrats**, en grand nombre depuis une bonne vingtaine d'années, « **destinés à favoriser l'embauchage de certaines catégories de personnes sans emploi** » ainsi que ceux pour lesquels l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié (stagiaires liés à un établissement d'enseignement, étrangers venant en France acquérir un complément de formation professionnelle, salariés en contrat de rééducation professionnelle à la suite d'un accident du travail) ; **ces contrats** (appelés désormais « *contrats aidés* ») **ne pourront plus être renouvelés**
- L 122-3 / L 1242-6 : le directeur départemental du travail est remplacé par une « *autorité administrative* » pour l'autorisation de dérogations à l'interdiction d'utiliser des contrats à durée déterminée pour certains **travaux particulièrement dangereux**
- L 122-3-1 / L 1242-12 : « le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit...il doit, notamment, comporter.. » devient « *le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit...il comporte notamment..* »

- L 122-3-1 / L 1242-13 : l'employeur a désormais après l'embauche « *deux jours ouvrables* » au lieu de « deux jours » pour transmettre au salarié le contrat de travail à durée déterminée
- L 122-3-13 / *RIEN* : le nouveau texte législatif ne prévoit plus que « la décision du conseil de prud'hommes est exécutoire de droit à titre provisoire » pour les **requalifications de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée**.
- L 122-3-18, L 122-3-19, L 122-3-20 / *NON REPRIS* : ces dispositions qui instituaient un « **contrat vendanges** » contraire aux dispositions légales sur les congés payés et l'interdiction de cumuls d'emplois n'ont pas été reprises dans le code du travail mais non abrogées car elles ont été transférées au code rural (articles L 718-4 à L 718-6)

722/ Contrat de travail temporaire (intérim)

- Le « **contrat de travail temporaire** » a été rebaptisé « **contrat de mission** », officiellement pour ne pas le confondre avec le « **contrat de mise à disposition** » qui lie l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. Ce changement, « *pour mettre un terme à la confusion* » selon l'ordonnance du 12/03/07, aurait plutôt tendance à l'accroître, puisque les dispositions sur le travail temporaire, actuellement séparées, sont désormais incluses dans un titre regroupant des contrats de travail dénommés « **contrats de mise à disposition** » (sont ainsi mis ensemble, avec les contrats conclus avec les entreprises de travail temporaire, les contrats conclus avec un groupement d'employeurs et ceux conclus avec une entreprise de travail à temps partagé).
- L 124-2-3 / L 1251-10 : le directeur départemental du travail est remplacé par une « *autorité administrative* » pour l'autorisation de dérogations à l'interdiction d'utiliser des contrats de travail temporaire pour certains **travaux particulièrement dangereux**
- L 124-7-1 / *RIEN* : le nouveau texte législatif ne prévoit plus que « la décision du conseil de prud'hommes est exécutoire de droit à titre provisoire » pour les **requalifications de contrats de travail temporaire en contrats à durée indéterminée**.
- L 124-10 / L 1251-45, L 1251-48 : actuellement une **déclaration préalable à l'activité** d'entrepreneur de travail temporaire doit être faite à l'autorité administrative (inspecteur du travail) et mentionner « les caractéristiques juridiques de l'entreprise, le nom de ses dirigeants et le domaine géographique et professionnel dans lequel l'entreprise entend mettre les salariés à la disposition d'utilisateurs » ; le nouveau texte prévoit « une déclaration préalable » et renvoie son **contenu** à un décret
- L 124-11 / L 1251-46, L 1251-48 : le relevé des contrats de travail doit actuellement être transmis à l'autorité administrative (inspecteur du travail) ; le nouveau texte ne précise pas la nouvelle « *autorité administrative* »
- L 124-13 / *RIEN* : **a disparu** la disposition indiquant que **les inspecteurs du travail « sont habilités à constater les infractions »** aux dispositions relatives au contrat de travail temporaire
- L 124-13 / *RIEN* : **a disparu** la disposition indiquant que **les inspecteurs du travail « peuvent se faire présenter les contrats »** de travail temporaire ainsi que les contrats de mise à disposition (= entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice) »
- L 152-2-1 / L 1254-12, L 1254-13 : pour les infractions d'un employeur à la législation sur les entreprises de travail temporaire, l'ancien code prévoyait que « le tribunal peut ordonner, aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire ou de l'utilisateur condamné, l'affichage du jugement aux portes de l'entreprise et sa publication dans les journaux qu'il désigne » ; le nouveau code stipule que « *la juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire ou de l'utilisateur condamné, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.* »

723/ Contrat à durée indéterminée

- L 122-13, L 122-14-3 / L 1237-2, L 1235-1 : en cas de rupture du contrat de travail par **démission** du salarié, si elle est jugée abusive, elle ouvre droit à des **dommages-intérêts** au bénéfice de l'employeur. Il est à noter qu'en cas de doute, celui-ci profite

au salarié. Le nouveau texte législatif annonce un décret d'application non prévu par le texte actuel

- L 122-14 / L 1232-4 : en cas de licenciement, lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut, lors de l'**entretien préalable au licenciement**, se faire assister par un **conseiller** de son choix, inscrit sur une liste « dressée par le représentant de l'Etat dans le département après consultation des organisations représentatives » et « cette liste comporte notamment le nom, l'adresse, la profession ainsi que l'appartenance syndicale éventuelle des conseillers » ; le nouveau texte législatif renvoie à une « autorité administrative » la constitution de la liste, sans précision sur son contenu.
- L 122-14 / L 1233-38 : en cas de **licenciement pour motif économique** de plus de 10 salariés dans une même période de 30 jours, la procédure d'**entretien préalable** ne s'applique pas. Le nouveau texte législatif annonce un décret d'application non prévu par le texte actuel
- L 122-14-1 / L 1232-6 : en cas de licenciement, « la date de présentation de la lettre recommandée fixe le **point de départ** du délai-congé (=préavis) » ; cette disposition a disparu et un décret d'application est prévu
- L 761-5 / L 7112-3 : pour les **journalistes**, l'**indemnité de licenciement** « ne peut être inférieure à...**1 mois par année ou fraction d'année** de collaboration...des derniers appointements » avec un maximum fixé à quinze mois ; une « **commission arbitrale** est obligatoirement saisie pour déterminer l'indemnité due **lorsque la durée des services excède quinze années.** » ; « cette commission est composée de deux arbitres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et de deux arbitres désignés par les organisations professionnelles de salariés » ; le texte actuel définit les modalités de mise en place de la commission et de la décision qu'elle prend qui « ne peut être frappé d'appel » ; le nouveau texte prévoit seulement que le journaliste a droit à « **une indemnité déterminée dans des conditions fixées par voie réglementaire** », la « *commission arbitrale* », dont le nombre d'arbitres n'est plus fixé, n'est saisie que « *lorsque l'ancienneté excède une durée déterminée par voie réglementaire* », et en cas de désaccord sur les arbitres, la décision est prise « *dans des conditions déterminées par voie réglementaire* »
- L 761-6 / *RIEN* : actuellement « **la décision de la commission arbitrale est obligatoire** » et elle a « **force exécutoire** » du seul fait de son dépôt au greffe du tribunal de grande instance ; cet article a disparu du nouveau texte législatif
- L 122-14-2 / L 1233-17, L 1233-18 : A la demande écrite du salarié, l'employeur qui procède à un **licenciement pour motif économique**, est tenu de lui indiquer par écrit les « **critères retenus en application de l'article L 321-1-1** » pour l'ordre des licenciements, qui doivent donc être conformes à ceux prévus par la législation. Le nouvel article énonce simplement que l'employeur indique par écrit les « *critères retenus* » et un décret d'application est prévu.
- L 321-13 / *NON REPRIS* : suppression de la cotisation à l'assurance-chômage pénalisant les employeurs **licenciant pour motif économique des salariés de plus de 50 ans.**
- L 122-14-4, L 321-4-1 / L 1235-4, L 1235-11 : en cas de licenciement abusif ou sans respect de la procédure de reclassement pour les licenciements de plus de 10 salariés dans une période de 30 jours, le juge ordonne le remboursement aux organismes qui les verse des indemnités de chômage payées entre le licenciement et le jugement (dans la limite de 6 mois), une copie du jugement certifiée conforme leur étant alors adressée par le tribunal. Le nouveau texte, contrairement à l'ancien, ne prévoit plus la transmission de cette copie et ne fixe plus la procédure de recouvrement par ces organismes
- L 122-14-10 / *ABROGÉ* : pour la rupture du contrat de travail à durée indéterminée, les dispositions particulières des départements du **Haut-Rhin**, du **Bas-Rhin** et de la **Moselle** sont abrogées
- L 122-14-13 (alinéa 1) / L 1237-9 : en cas de **départ volontaire à la retraite**, le salarié a droit à une **indemnité** qui, sauf disposition plus favorable de la convention collective ou du contrat de travail, ne peut être inférieure à celle prévue « à l'article 6 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19/01/78 » ; le nouveau texte renvoie à un décret la fixation de l'indemnité
- L 122-14-13 (alinéa 2) / L 1237-7 : en cas de **mise à la retraite par l'employeur**, le salarié a droit « sous réserve des dispositions plus favorables d'une convention ou un accord collectif de travail ou un contrat de travail, au versement d'une **indemnité** de

départ en retraite équivalente soit à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 5 de l'accord mentionné au premier alinéa...soit à l'indemnité minimum de licenciement prévue par l'article L 122-9 du présent code » ; le nouveau texte se contente d'énoncer que l'indemnité à laquelle a droit la salarié est « *au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L 1234-9* » (dont la fixation est renvoyée à la parution d'un décret)

- L 122-16 / L 1234-19 : A la fin du contrat de travail d'un salarié, l'employeur doit lui remettre un **certificat de travail** dont le **contenu** est actuellement prévu ; il doit contenir « exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus. Le nouveau texte ne prévoit pas le contenu du certificat, qui sera fixé par un décret.
- L 122-38 / L 1322-3 : une décision de l'inspecteur du travail annulant des dispositions du **règlement intérieur** d'une entreprise peut faire actuellement l'objet d'un recours devant le directeur régional du travail dans un délai de deux mois ; les conditions de ce recours sont renvoyées à la parution d'un décret par le nouveau texte
- L 125-1 / L 8231-1 : L'actuel code du travail interdit le « **marchandage** » qui consiste à fournir de la main d'œuvre à une entreprise en causant un préjudice au salarié ou en passant outre à « l'application des dispositions de la **loi**, de **règlement**.. » ; l'interdiction est restreinte par le nouveau texte aux « **dispositions légales**.. »
- L 128-1 / L 1272-4 : Actuellement, « les organismes de recouvrement du régime général de sécurité sociale organisent directement et, à titre gratuit, la gestion du chèque emploi-associatif » ; cette disposition n'a pas été reprise
- L 152-1 / L 1151-1, L 1238-1, L 2436-1 : **suppression des peines de récidive** pour les atteintes à l'exercice des fonctions de **conseiller du salarié** (pour les licenciements) ou de **médiateur** (pour les litiges sur le harcèlement moral)
- L 152-1-2, L 152-1-3 / L 1146-3, L 1155-4 : en cas d'infractions aux dispositions sur l'égalité professionnelle hommes/femmes, sur le harcèlement moral et sur le harcèlement sexuel, en cas de renvoi du prononcé du jugement et demandes d'exécution de mesures par l'employeur fautif, « le tribunal apprécie s'il y a lieu de prononcer une dispense de peine ou d'infliger les peines prévues par la loi » ; la nouvelle rédaction est « *la juridiction apprécie s'il y a lieu de prononcer une dispense de peine* »
- L 152-1-5 / L 1334-1 : **suppression des peines de récidive** pour les infractions à la disposition indiquant que, dans les entreprises « toute amende ou sanction pécuniaire est interdite »
- L 152-4 / **ABROGÉ** : l'article indiquant que les peines du code pénal (« **abus de confiance** ») s'appliquent aux **entreprises de travail temporaire** qui retiennent ou utilisent dans un intérêt personnel ou pour l'entreprise les sommes remises à titre de caution (servant à la garantie financière de paiement des salaires) a été abrogé
- L 933-1 / L 6323-1 : la détermination de l'**ancienneté** nécessaire (actuellement un an) pour avoir droit à un **congé individuel de formation** est renvoyée à la parution d'un décret ; en outre, il n'est plus fait mention de la prise en compte pour cette ancienneté des absences pour congé maternité, adoption, et congé parental d'éducation
- L 933-3 / L 6323-10 : le nouveau texte renvoie à un décret le **délai** (actuellement un mois) de réponse par l'employeur à une demande de **congé individuel de formation**

73/ Conventions collectives

- L 132-10 / L 2231-6 : le **dépôt des accords collectifs** s'effectue actuellement à l'inspection du travail et aux prud'hommes ; le nouveau texte renvoie à un décret l'ensemble des conditions de dépôt
- L 132-16 / **RIEN** : le nouveau texte législatif n'a pas repris la disposition qui permet actuellement au ministre du travail, à la demande d'une des organisations représentatives intéressées ou de sa propre initiative, d'abroger des arrêtés d'extension ou d'élargissement d'une convention ou d'un accord collectif
- L 135-7 / L 2262-5 : à défaut de convention ou accord collectif prévoyant les modalités **d'information des salariés et des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et l'établissement**, des modalités minimales d'information sont actuellement prévues par le texte législatif : au moment de l'embauche, remise d'une « notice d'information relative aux textes conventionnels applicables » ; remise à tous les représentants du personnel d'un exemplaire des textes applicables ; exemplaire tenu à jour « à la disposition du personnel sur le lieu

de travail » avec un avis « affiché à ce sujet » ; exemplaire à jour « à disposition des salariés » sur l'intranet pour les entreprises qui en disposent . Le nouveau texte ne reprend aucune de ces modalités en renvoyant les conditions d'information à un décret.

- L 153-1 / **RIEN** : a disparu l'article indiquant que les mêmes **sanctions pénales** que pour les infractions à la loi s'appliquent aux infractions aux dispositions dérogatoires, autorisées par la loi, des **conventions ou accords collectifs étendus**

8/ LES SALAIRES

- L 140-6 / **ABROGÉ** : a été abrogé l'article indiquant que « les **inspecteurs du travail**...sont chargés de veiller à l'application des articles L 140-2 et L 140-3 (= **égalité de salaires hommes/femmes**) » et qu' « ils sont également chargés de constater les infractions à ces dispositions »
- L 140-7 / **RIEN** : le texte législatif actuel impose aux employeurs l'**affichage** des textes des articles instituant l'**égalité des salaires entre les hommes et les femmes** dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux où se fait l'embauchage ; ce texte a disparu dans la partie législative du nouveau code
- L 141-4 / L 3231-6, L 3231-7 : pour la **fixation du SMIC au 1^{er} juillet**, indépendamment de l'indexation, la commission nationale de la négociation collective reçoit un rapport du gouvernement que le nouveau texte n'a pas repris.
- L 145-6 / **ABROGÉ** : pour que le **SMIC** suive l'**évolution économique générale**, actuellement est prévu « une procédure d'examen et une programmation mises en œuvre dans le cadre du plan pluriannuel de développement économique et social » ; cette procédure est abrogée
- L 742-2 / **RIEN** : n'a pas été repris l'article étendant aux **marins** l'application du SMIC.
- L 141-15 / **ABROGÉ** : a été abrogé l'article indiquant que « les **inspecteurs du travail**...sont chargés de constater les infractions aux dispositions » sur la « **rémunération mensuelle minimale** » qui est le produit du SMIC par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail
- L 143-3 / L 3243-1 : lors du paiement de la rémunération, un **bulletin de salaire** doit actuellement être remis « à toutes les personnes apprenties, salariées.. » ; le nouveau texte (« *personnes salariées* ») ne reprend plus les **apprentis**
- L 742-6 / **RIEN** : n'a pas été repris l'article instituant une garantie de **paiement des salaires** des 3 derniers mois pour les **marins**, en cas de procédure de **redressement** ou de **liquidation judiciaire**

9/ LA DURÉE DU TRAVAIL

91/ Durée légale et heures supplémentaires

- L 212-4 bis / **RIEN** : en cas de recours aux heures d'astreinte, l'employeur doit actuellement remettre au salarié en fin de mois un « **document récapitulant les nombres d'heures d'astreinte...ainsi que la compensation correspondante.** » ; cette disposition a disparu du nouveau texte
- L 212-4-2 / **RIEN** : en l'absence d'accord collectif, la **mise en place d'horaires de travail à temps partiel** peut être faite après avis du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel et « cet avis est transmis dans un délai de 15 jours à l'inspecteur du travail » ; cette transmission a disparu du nouveau texte
- L 212-4-4 / L 3123-16 : a disparu la disposition prévoyant, pour les **salariés travaillant à temps partiel** dans les activités de **transport de voyageurs** présentant le caractère de **service public**, la prise d'un décret pour prévoir les conditions de dérogation, sur autorisation de l'inspecteur du travail, aux limitations des interruptions de courte durée dans la journée, à défaut de convention ou d'accord collectif étendu les définissant avec des contreparties.
- L 212-4-6 (alinéa 13) / **ABROGÉ** : pour les salariés dont, par convention ou accord collectif, la **durée du travail hebdomadaire ou mensuelle** peut varier à condition de

ne pas dépasser en moyenne sur l'année la durée fixée au contrat, le texte actuel prévoit que « le contrat de travail mentionne la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence » ; cette disposition a été abrogée

- L 212-4-9 / L 3123-6 : en l'absence d'accord collectif, le texte actuel précise les conditions de demande par un salarié de passer à temps partiel ou à temps complet ; le nouveau texte renvoie ces conditions à la parution d'un décret
- L 212-7 / L 3121-54 : a disparu l'avis de la commission nationale de la négociation collective avant prise du décret d'application des dérogations aux durées maximales du travail
- L 212-10 / *RIEN* : **plus de sanctions pénales prévues par la loi** : 1/ en cas de violation des dispositions d'accords collectifs dérogeant, dans des conditions prévues par la loi, aux dispositions légales ou conventionnelles (étendues) relatives aux **heures supplémentaires** et au **repos compensateur** ; 2/ en cas d'application d'un accord dérogeant à ces dispositions dans des conditions non autorisées par la loi
- L 212-15-3 III / *RIEN* : pour les salariés liés par une convention de **forfait jours**, « l'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, pendant une durée de trois ans, le ou les **documents** existant dans l'entreprise ou l'établissement **permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués** » ; cette disposition a disparu...sauf, de façon mystérieuse (précipitation et multiplication des rédacteurs ?) pour les éducateurs et aides familiaux qui relèvent à cet égard de l'article L 431-4 du code de l'action sociale et des familles
- L 212-15-4 / L 3121-50 : en cas de litige pour **durée du travail** excessive ou rémunération insuffisante, un salarié au **forfait jours** peut saisir « le tribunal » (= le conseil des prud'hommes) ; **le nouveau texte remplace les prud'hommes par « le juge judiciaire »**, ce qui revient à dessaisir les prud'hommes d'une très importante question qui concerne de plus en plus de salariés.
- L 212-18, L 212-19, L 213-11, L 220-3, L 221-1 / **NON REPRIS ou ABROGÉ** : n'ont pas été reprises ou abrogées les dispositions particulières à certains **salariés du secteur des transports** (transport routier, navigation intérieure, transport ferroviaire, restauration et couchettes dans les trains), à savoir celles sur l'organisation du temps de travail en cycles, le décompte des **heures supplémentaires** et le **repos compensateur**, la **durée maximale du travail**, le **travail de nuit**, le **repos quotidien**, les **pauses**, le **repos hebdomadaire**

92/ Repos

- L 221-6, L 221-7, L 221-8-1 / *RIEN* : **disparition de la consultation « du conseil municipal, de la chambre de commerce et d'industrie et des syndicats d'employeurs et de travailleurs intéressés de la commune »** pour les autorisations, les extensions et les retraits de **dérogation au repos dominical** ainsi que pour les autorisations par le Préfet de **dérogations au repos hebdomadaire** dans « les communes touristiques ou thermales et dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente
- L 221-9, L 221-10 / L 3132-12 : pour fixer les **catégories d'établissements** bénéficiant de droit d'une **dérogation au repos hebdomadaire** (donné par roulement) l'ancien texte les énumérait d'une part de façon limitative (exemple : les hôpitaux) et renvoyait d'autre part à un décret le soin de déterminer les « industries où sont mises en œuvre les matières susceptibles d'altération très rapide ; les industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication » ; le nouveau texte en donne une définition qui élargit sans limite le champ de ces dérogations : sont désormais concernés les établissements (qui seront déterminés par un décret...) « **dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public** » (souligné par nous)
- L 221-10 / L 3132-10 : extension aux « **salariés** » affectés aux travaux en continu des dispositions prévues pour les « **spécialistes** », qui permettent de différer les repos hebdomadaires
- L 221-14 / L 3164-3 : sont désormais applicables aux **femmes** la suspension du **repos hebdomadaire** pour travaux urgents ou, dans les entreprises donnant le même jour le repos hebdomadaire, la réduction d'une demi-journée de repos hebdomadaire

pour travaux d'entretien « indispensables pour éviter un retard dans la reprise du travail »

- L 221-16, R 221-6-1 / L 3132-13 : **extension à tous les commerces de détail alimentaire** (grandes surfaces ?) de la possibilité de droit de ne donner le **repos hebdomadaire le dimanche qu'à partir de midi** ; le texte actuel détermine par décret ces établissements et les limite ainsi à ceux dont l' « **activité exclusive ou principale** est la vente de denrées alimentaires au détail »
- L 221-17 (alinéa 2)/ **RIEN** : lorsque le préfet ordonne - par suite d'un accord sur le jour de repos hebdomadaire, dans une profession et une région déterminées, entre les syndicats d'employeurs et de salariés - la fermeture au public des établissements concernés, cette fermeture ne s'applique pas à certaines manifestations (expositions, foires ou salons) déterminées par décret ; cependant, le texte actuel précise qu'elle s'applique aux manifestations dont la durée excèdent 3 semaines et à celles qui ne sont pas organisées par des « établissements publics, reconnus d'utilité publique ou ayant obtenu, pendant 5 années consécutives, le patronage du ministre chargé du commerce » ; cette dernière limitation n'a pas été reprise par le nouveau texte
- L 221-19 / **RIEN** : a disparu l'**avis des « organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs intéressés »** que doit prendre le maire avant d'arrêter la liste des dimanches (5 au maximum) où il peut autoriser la suppression du **repos hebdomadaire dans les établissements de commerce de détail**.
- L 222-4-1 / L 3134-14 : dans le département de la **Moselle** où le Vendredi Saint est un **jour férié** dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte, le Préfet peut autoriser ou interdire sur l'ensemble du département l'ouverture des établissements commerciaux ce jour-là, « après consultation des organismes professionnels concernés et des organisations syndicales des professions de commerce et de distribution » ; le Préfet est remplacé par une « autorité administrative », la consultation a disparu et un décret d'application est prévu
- L 222-9 / **RIEN** : l'article étendant les dispositions du **1^{er} mai aux salariés agricoles** a disparu
- L 223-13 / L 3141-23 : une « **autorité administrative** » a remplacé le Préfet pour la détermination de la valeur des avantages en nature et avantages accessoires pris en compte pour la fixation de l'indemnité de congés payés.
- L 224-6 / **ABROGÉ** : abrogé l'article rendant applicables aux **salariées agricoles** les dispositions sur la **période entourant l'accouchement** (interdiction d'emploi huit semaines au total avant et après leur accouchement, interdiction dans les six semaines après l'accouchement, une heure d'allaitement par jour durant un an pendant les heures de travail)
- L 225-8, L 225-14, L 226-1, L 227-1 / **ABROGÉS** : abrogés les articles rendant applicables aux **salariés agricoles** le **congé de représentation**, le **congé de solidarité internationale**, les **congés pour événements familiaux** et le **compte épargne-temps**
- L 451-3 / L 3142-13 : en cas de refus par l'employeur du congé de formation économique, sociale et syndicale (dénommé congé d'éducation ouvrière avant 1985), le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes qui « statue en dernier ressort, selon les formes applicables au référé » ; le nouveau texte renvoie à un décret les modalités du jugement
- L 620 -2 / L 3171-1 : **première illustration** de l'intérêt pour le patronat de diviser en plusieurs codes les dispositions sur le droit du travail, **l'affichage des horaires de travail** (heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos, et, en cas de modulation, le programme de celle-ci) **ne s'applique plus aux salariés agricoles** (à l'article 8 de l'ordonnance figure d'ailleurs le nouvel article L 713-22 du code rural qui supprime cette obligation)

10/ LES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS EN FRANCE (Bolkestein dans le texte)

- L 761-2 / L 7112-1 bis : actuellement, « Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un **journaliste professionnel...** est présumée être un **contrat de travail** » et « cette **présomption** subsiste **quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la**

qualification donnée à la convention par les parties » ; cette présomption existe toujours pour les journalistes professionnels établis en France mais **le nouveau texte dit le contraire** pour les journalistes professionnels « *reconnus comme prestataires de services établis dans un Etat membre de la Communauté européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen où ils fournissent habituellement des services analogues et qui viennent exercer leur activité en France, par la voie de la prestation de services, à titre temporaire et indépendant* » et pour qui « **la présomption de salariat ne s'applique pas** » ; pour ceux-là donc, il suffira qu'ils se présentent comme indépendants, « prestataires de services » et ils ne seront plus considérés comme salariés.

- L 751-1 / L 7313-1 bis : même chose pour les voyageurs, représentants et placiers (VRP) qui, actuellement bénéficient d'une **présomption de salariat** « **nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou en son silence** » ; cette présomption existe toujours pour les VRP établis en France mais **le nouveau texte dit le contraire** pour les VRP « *reconnus comme prestataires de services établis dans un Etat membre de la Communauté européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen où ils fournissent habituellement des services analogues et qui viennent exercer leur activité en France, par la voie de la prestation de services, à titre temporaire et indépendant* » et pour qui « **la présomption de salariat ne s'applique pas** »
- L 342-3 / L 1262-4 : Actuellement les **employeurs détachant temporairement en France des salariés** sont soumis aux « **dispositions législatives, réglementaires** et conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France, en matière de législation du travail » ; de ce texte ont d'une part été retirés les **salariés des entreprises de transport**, et il ne retient d'autre part que les « **dispositions légales** » et les « *stipulations conventionnelles* » ; en outre, dans les matières énumérées comme applicables aux salariés détachés en France, la « **surveillance médicale** » a disparu du nouveau texte
- L 364-11 / **NON REPRIS** : n'a pas été reprise l'unique sanction pénale (contravention de la 4^{ème} classe) instituée pour « **le dirigeant d'une entreprise non établie en France qui aura omis de déclarer les salariés** qu'il détache temporairement sur le territoire national...**ou qui aura omis de déclarer un accident du travail** dont est victime un salarié détaché »

1936, la Libération, 1968, des acquis sur lesquels le patronat n'a eu de cesse de revenir. La régression s'est beaucoup accélérée ces cinq dernières années au point que la dictature des actionnaires s'exerce quasiment sans entraves. C'est l'objet de cet état des lieux, qui n'exonère pas la part active qu'a prise la social-démocratie dans ce démantèlement depuis un quart de siècle.

Les points de régression successivement analysés sont interdépendants car ils concourent tous au même objectif des patrons : avoir une main d'œuvre disponible quand ils veulent, le temps qu'ils veulent, et au moindre prix.

A noter que dans la période actuelle en Europe d'augmentation du nombre des « *inactifs* » vieux et donc du risque d'une pénurie de main d'œuvre, la nécessité pour les capitalistes d'avoir suffisamment de chômeurs pour faire pression sur les salaires se traduit dans leur jargon par la volonté d'augmenter...le « *taux d'emploi* » (ou « *niveau d'emploi* » dans le projet de « Constitution européenne » rejeté) qui signifie, non pas diminuer le nombre de chômeurs, mais augmenter l'emploi de ceux (qualifiés d' « *inactifs* ») qui habituellement ne travaillent pas (jeunes scolarisés, femmes au foyer, vieux) : d'où toutes les mesures cohérentes de casse des retraites, de cumul possible emploi-retraite, d'augmentation de l'apprentissage et autres « insertions », de développement des moyens de garde (payants).

1. La casse de la loi et des conventions collectives

Jusqu'ici, la loi était le socle et **on ne pouvait faire moins que la loi** ; de même un simple accord d'entreprise (là où le rapport de forces est le moins favorable aux salariés) ne pouvait faire moins qu'un accord de niveau supérieur, une convention collective de branche par exemple. Toucher à ces bases-là revient à donner à terme le pouvoir absolu au patron dans l'entreprise.

► la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 modifie la règle du jeu : **un simple accord d'entreprise peut déroger à la loi** (heures supplémentaires, répartition de la durée du travail, indemnité de fin de contrat à durée déterminée ou d'intérim, période d'essai en intérim, consultation du comité d'entreprise sur les licenciements économiques...) **et également à un accord collectif de niveau supérieur** (sauf pour les classifications et les salaires minima)

2. La durée maximale du travail

11h par jour maximum en 1900, 10h30 en 1902 puis 10h (la convention n°1 de l'Organisation Internationale du Travail recommandait 8h en 1919..).

Aujourd'hui, pour la France, c'est donc théoriquement **10h par jour** (12 h avec accord d'entreprise), et **48h maximum sur une semaine** (60h après autorisation par l'inspecteur du travail) et **44 h maximum en moyenne sur douze semaines** (46h avec accord collectif de branche et décret).

► Institué pour certains hauts cadres par la loi Aubry du 19/1/00, le **forfait jours** (nombre de jours de travail à fournir dans l'année sans contrôle de la durée du travail) permettait par accord d'entreprise de s'affranchir de la règle des 10h et des 48h ; la **loi du 17/1/03** l'a étendu aux autres cadres, la **loi du 31/03/05** aux non cadres itinérants et celle du **2/08/05** à tous les non cadres disposant d'une « *réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps* ». Sachant qu'un salarié a droit à un repos de 11h minimum par jour (avec une dérogation possible par simple accord d'entreprise), un rapide calcul (218 jours dus avec une possibilité de travailler **12h20 par jour** – 13h moins les deux pauses de 20 minutes exigées par l'article L.220-2 du CT- pendant six jours par semaine) montre que le salarié au forfait jours pourra régulièrement travailler **74h par semaine** et en **moyenne 57,2 h (payées 35 !)** sur les 47 semaines de l'année hors congés payés. Le tout sans payer une seule heure supplémentaire ! Ajoutons que grâce à la loi du 31/03/05, **le salarié**

pourra même dépasser ces 57h moyennant une « *majoration de salaire* » que le patron pourra d'ailleurs ne pas verser de suite grâce au compte épargne-temps (L.227-1 du CT) prévu par la loi du 19/1/00. Allons, encore un effort et nous pourrons concurrencer les ouvriers chinois.

► sans oublier les enfants : les jeunes de moins de 18 ans pourront désormais travailler 8h par jour au lieu de 7 (articles L.117 bis 3 et L.212-13 du CT) grâce à **la loi du 4 mai 2004**.

3. Durée légale et heures supplémentaires

Depuis 1936, ils en rêvaient, casser la durée légale du travail qui impose de compter à la semaine les heures qui la dépassent, comptées alors en heures supplémentaires payées avec majoration et ouvrant droit en outre à un repos compensateur. Sur cette question, que du bonheur et des choix multiples (initiés en...1982) :

► **il y a d'abord les heures non comptées :**

. **pour les salariés...non salariés** : la présomption de salariat dans les relations de travail supprimée en 1994, rétablie en 2000, est à nouveau supprimée (article L.120-3 du CT) : il suffira d'être inscrit dans un **registre d'immatriculation** (commerce, métiers, agents commerciaux, transport routier de personnes ou autres) pour être **présupposé non salarié** du donneur d'ouvrage. En outre la loi vient de décider que les directeurs de magasin, d'hôtels pourront être considérés comme non salariés (« gérants mandataires ») ainsi que les conducteurs de transports scolaires en milieu rural...

. **et pour les autres** : en plus des traditionnels emplois ou heures non déclarées, il y a maintenant ceux qui sont au **forfait jours** (voir 2) ; ceux qui, moyennant un accord collectif étendu, retournent au travail à la tâche en vertu d'une **loi discrète du 4 janvier 2007** (D 212-21) qui légalise ce qui se pratiquait illégalement pour les salariés mettant les publicités dans les boîtes aux lettres : **on ne compte plus les heures, l'employeur fait une estimation du temps nécessaire** (« *quantification préalablement déterminée du temps de travail* ») **et transforme les heures en travail à la tâche** (exemple pour les distributeurs, tant de centimes par exemplaire distribué...) ; ceux dont le temps de travail sera et ceux qui sont désormais payés en « **chèques** » variés : les chèques emploi-associatif, les chèques emploi-service, les chèques emploi-service universel, les chèques emploi-entreprise ; il y a également les heures qui ne sont plus comptées ou moins comptées, **l'astreinte considérée comme temps de repos** (article L.212-4 bis du CT) ainsi que le temps de déplacement pour se rendre au travail même s'il est supérieur au temps habituel (chantiers du bâtiment et chantiers ruraux).

► **il y a les heures supplémentaires « lissées »**, grâce à la flexibilité du temps de travail octroyée notamment lors du passage aux 39h puis 35h. On peut ainsi sans compter une seule heure supplémentaire faire 48h ou plus du moment que la **moyenne sur l'année** ne dépasse pas la durée légale.

► **il y a les heures supplémentaires qu'on peut par accord d'entreprise remplacer par un repos équivalent** (qui peut même être différé dans un « compte épargne-temps » fourre-tout), qui ne sont plus comptées comme heures supplémentaires.

► **il y a les heures supplémentaires qui ne commencent plus à partir de 35 heures, mais à partir de 43 heures dans les transports routiers « grandes lignes » et 39 heures dans les autres** (alignement sur les directives européennes...)

► **le repos compensateur peut désormais être fixé par simple accord d'entreprise**. Il n'était déjà dû dans les entreprises de moins de 20 salariés quand les

heures supplémentaires sont comprises dans le contingent d'heures autorisées à l'année (et ce contingent vient de passer de 108 à 220h, voire plus par simple accord d'entreprise)

► **la majoration pour heures supplémentaires**, normalement 25% pour les quatre premières heures, **pourra passer à seulement 10% par simple accord d'entreprise**. C'était déjà le cas, de façon transitoire depuis 5 ans pour les entreprises de moins de 20 salariés (merci la social-démocratie) et le gouvernement vient de pérenniser ce cadeau.

4. Les contrats de travail

Les garanties d'un contrat de travail sont l'écrit, la durée indéterminée des contrats, la limitation du temps de la « période d'essai », le bulletin de paie, le contrôle de la durée du travail, l'application d'une convention collective, notamment sur les salaires, la difficulté de la rupture du contrat par l'employeur. Sur tous ces points, la précarité explose.

► **le contrat écrit n'est toujours pas obligatoire en France pour les contrats à durée indéterminée (CDI)** (malgré la directive européenne 91/533/CEE du 14/10/91...) bien que, pour certains nouveaux contrats « simplifiés », ce qui était censé le remplacer (bulletin de paie, déclaration préalable à l'embauche) ne soit plus exigé.

► **multiplication des contrats précaires dans le privé et dans le secteur public** (CDD en général, temps partiel, SMIC) avec exonérations et aides à l'employeur : « *contrat initiative-emploi, contrat local d'orientation, contrat « vendanges », contrat de retour à l'emploi, contrat de conversion, contrat de professionnalisation, « actions » de professionnalisation, contrat d'accompagnement à l'emploi, contrat insertion emploi, contrats insertion par l'économique, contrats insertion dans la vie sociale, contrat de « mission à l'exportation », contrat de « volontariat de solidarité internationale », contrat d'avenir, contrat insertion-revenu minimum d'activité (RMA) » et, last but not least, le contrat « nouvelles embauches », le Canada dry du CDI...*

► **une mention spéciale pour les « chèques-emploi »** : chèque emploi associatif, chèque emploi service et titre emploi service fusionnés depuis cet été en **chèque emploi service universel**, chèque emploi entreprise, titre emploi entreprise, toutes ces formules - applicables pour certaines aux employeurs (particuliers, associations, entreprises) avec peu de salariés ou quel que soit l'effectif - cumulent exonérations en tout genre et **dérogations au droit du travail** : pour tout ou partie, **ne sont plus applicables** avec ces formules (qui ont beaucoup à voir avec les tickets-restaurant) la **déclaration préalable à l'embauche** (bonjour le travail non déclaré), la tenue d'un **registre du personnel**, le **contrat de travail écrit**, le **bulletin de salaire**, le **certificat de travail**, l'**information sur la variation des horaires**. Un travail à la tâche, retour aux journaliers du XIX^{ème} siècle, pour des boulots dont le nouvel article D.129-11 du Code du Travail nous apprend qu'il concernera notamment des « *hommes toutes mains* »

► **et aux intérimaires.. permanents** : la **loi 2005-882 du 2/08/05** a dans la plus grande discrétion inventé une nouvelle race de marchands de main- d'œuvre, les « **entreprises à temps de travail partagé** » qui ont toutes les caractéristiques des agences d'intérim, apparemment spécialisées dans l'embauche de salariés sous contrat à durée indéterminée mis ensuite à disposition sous forme de missions plutôt à temps partiel dans des entreprises utilisatrices. Un coup subtil car, comme les entreprises de travail temporaire sont autorisées à faire cette activité, **il sera désormais possible d'utiliser des travailleurs temporaires sans avoir à en justifier le motif !** Des intérimaires du XXI^{ème} siècle, **précaires à durée indéterminée**, obligés d'accepter toute mission et pour lesquels il sera sans doute facile de passer outre l'application des conventions collectives. Trouver de nouvelles

formes d'emploi en temps partagé était une recommandation de la Commission européenne et du Conseil européen en 1999.

► **un contrat particulier, le contrat « nouvelles embauches »** (entreprises de moins de 20 salariés) est moins passé inaperçu, surtout après l'échec de son homologue réservé aux jeunes de moins de 26 ans, pour les entreprises de plus de 20 salariés (le **C.P.E**). Il est vrai que l'appellation « contrat nouvel esclavage » conviendrait mieux car il **permet** (contrairement à la convention de l'Organisation Internationale du travail signée par la France) **de licencier sans motif et ce à tout moment pendant les deux premières années**. Un autre type de contrat, pour les jeunes et les chômeurs, nommé « **actions de professionnalisation** » peut également se situer au début d'un CDI et durer deux ans avec une rémunération selon l'âge et les diplômes qui va de 55% du SMIC au SMIC (ou 85% du salaire conventionnel)

5. La rupture des contrats

Un des éléments importants du rapport de forces. Rompre les contrats plus vite, pour moins cher et ne pas réintégrer.

► **une rupture sans rupture pour les salariés de fait...mais non salariés** du fait de leur transformation par la loi en « travailleurs indépendants » ou « gérants mandataires » (cf 3)

► **une rupture qui n'est plus un licenciement si le salarié licencié accepte une convention de reclassement !** L'article L.321-4-2 du CT prévoit désormais que le contrat du salarié dans ce cas est « *réputé rompu du commun accord des parties* », sans préavis ni indemnité de préavis.

► **des fins de contrats à durée déterminée et de contrats d'intérim presque gratuites** : un simple accord d'entreprise permet désormais de ne plus payer que 6% (CDD) ou rien du tout (intérim) au lieu des 10% pour l'indemnité de précarité d'emploi.

► **des salariés jetables sans motif et à tout moment pendant deux ans** (pire qu'un CDD dont le terme est fixé au départ) **avec les contrats « nouvelles embauches »** et « **première embauche** » pour pas cher (8% d'indemnité sans cotisations sociales, et 2% aux ASSEDIC, au lieu de 10% avec cotisations sociales actuellement pour les CDD)

► **de nombreux licenciements collectifs pour motif économique pourront être légalement camouflés et échapper à la procédure normalement prévue** : le licenciement pour motif économique a été redéfini et il inclut la modification par l'employeur d'un élément essentiel du contrat de travail du salarié (baisse de salaire par exemple) ; si plus de 10 salariés sont concernés mais qu'il se trouve moins de 10 salariés à refuser la modification (qui entraîne leur licenciement), les licenciements effectués ne sont pas considérés comme des licenciements collectifs pour motif économique et ne sont soumis à aucune procédure, même pas celle prévue pour les licenciements de 2 à 9 salariés.

► **la réintégration dans l'entreprise après une procédure illégale de licenciement pour motif économique sera impossible** : l'article L.122-14-4 du CT prévoit désormais que l'employeur ne sera pas obligé de réintégrer le salarié s'il déclare ne pas avoir d'emploi disponible...

6. Le travail pour les jeunes

Dans les entreprises au moment où ils devraient être dans les écoles, tel est le sens de nombre de mesures qui tendent à supprimer les protections légales dont les jeunes avaient progressivement bénéficié depuis la deuxième moitié du XIX^{ème} siècle.

► **pour les moins de 18 ans**, dont les apprentis qui devraient se multiplier (dont les « *apprentis junior* » qui peuvent sous statut scolaire travailler en entreprise de 14 à 15 ans), il est désormais permis de travailler **8h par jour** au lieu de 7h (voir 2), possible de travailler aussi dans certains secteurs (définis par un décret du 13 janvier 2006) le **dimanche** et **les jours fériés**. Le **travail de nuit** est également possible dans des secteurs définis par un décret du 13 janvier 2006, après une dérogation de l'inspection du travail dont les modalités pourront même être fixées par un simple accord d'entreprise...

► **du travail pas cher et de la discipline pour les « jeunes sans diplôme en voie de marginalisation »** qui pourront s' « *insérer socialement* » **grâce à l'armée !** Celle-ci, moyennant « *un encadrement s'inspirant du modèle militaire* » pourra les mettre à disposition d'entreprises privées

7. La défense collective des travailleurs

Droit de grève, représentants du personnel (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise et du comité d'hygiène et de sécurité, délégués syndicaux), médecine du travail, inspection du travail, prud'hommes, tous ces éventuels points d'appui font l'objet d'un travail de sape considérable.

► **le droit de grève** est un droit constitutionnel mais il est **soumis au bon vouloir des tribunaux** qui juge au cas par cas de la « légalité » des grèves. Ainsi un juge aux ordres vient de déclarer la grève des tramonts de Marseille illégale car défendant le service public elle serait « *politique* ». On voit bien qu'une telle définition pourrait coller à toutes les grèves du secteur public, pour lequel le droit de grève se rétrécit au fur et à mesure des « accords » contraints, signés par des organisations syndicales, et qui instaurent des « services minimum » dans les transports. Le droit de grève fond au fur et à mesure que se développe le recours aux **réquisitions**, aux **entreprises parallèles** (poste), à l'envoi des **forces de police** (pour protéger les déménagements d'usines délocalisées, pour briser les piquets de grève) voire de l'armée contre les marins et bientôt, comme en Angleterre, l'interdiction des grèves dites de « *solidarité* » (on entend déjà nos gouvernants expliquer qu'elles n'ont aucun fondement légal), celles qui souvent portent la lutte au plus haut niveau.

► **Des délégués moins nombreux et aux ordres :**

. **ne sont plus pris en compte dans l'effectif** de l'entreprise **pour le calcul du seuil de 10 salariés** (élections de délégués du personnel) **et de 50 salariés** (élections d'un comité d'entreprise, d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégués syndicaux) : **les salariés sous contrat précaire** (apprentis, contrat d'accompagnement à l'emploi, contrat initiative emploi, contrat de professionnalisation, contrat d'avenir..., les salariés intérimaires dont la durée totale des contrats ne dépassent pas 3 mois sur l'année).

. **des accords pourront être signés sans délégués syndicaux**, par les élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel ou, en leur absence, par des salariés mandatés et le vote des salariés.

. **les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise sont élus pour un mandat de 4 ans au lieu de deux**, au détriment de leur nombre (vu la rotation des effectifs, surtout dans les petites entreprises) et de leur indépendance.

. **des pouvoirs réduits pour les institutions représentatives du personnel :** désormais, dans les comités d'entreprise et les comités centraux d'entreprise, « *le chef d'entreprise peut se faire assister par deux collaborateurs qui ont voix*

consultative », il peut désormais, pour faciliter les licenciements collectifs pour motif économique, faire avaliser des « *accords de méthode* » permettant d'accélérer la procédure sans appliquer la loi. Une loi qui désormais permet de ne pas consulter le comité d'entreprise en cas d'OPA ou d'OPE sur l'entreprise et de ne le consulter que deux jours après la publication prévue par le Code du Commerce dans le cas de concentration d'entreprises. Un détail bien sûr mais illustrant bien par qui nous sommes gouvernés : les employeurs devaient jusqu'ici prouver qu'ils avaient consulté le comité d'entreprise sur la formation professionnelle en adressant le procès-verbal de la réunion à l'inspection du travail. Désormais il leur est juste demandé d'attester « *sur l'honneur* » qu'ils ont satisfait à cette obligation de consultation...

► **médecine du travail** : désormais une visite médicale tous les deux ans au lieu d'une par an ; par ailleurs, le temps minimal par salarié dont disposait le médecin du travail disparaît et il se voit confier un secteur et des tâches d'une telle ampleur qu'on voit mal comment il pourrait effectuer le tiers temps normalement dévolu à la prévention sur les lieux de travail.

► **inspection du travail** : deux inspecteurs assassinés de sang froid par un ancien militaire, assureur, trafiquant de main d'œuvre, déguisé en pauvre paysan et le gouvernement et les médias – qui d'habitude sont intarissables sur les victimes et le malheur des proches – de larmoyer sur la détresse...de l'assassin. Cela donne la mesure du rôle que l'on veut voir jouer à une inspection du travail qui, relativement au nombre de salariés, a moins de moyens aujourd'hui qu'à sa création il y a un siècle ! Et qui, de réformes internes en mesures de rétorsion discrètes, voit l'indépendance de ses contrôleurs et inspecteurs fondre en même temps que leur pouvoir réel. Au moins en ce qui concerne les employeurs, parce que pour leur toute nouvelle mission, verbaliser les salariés qui enfreignent l'interdiction de fumer, on leur a pour la première fois donné les moyens, un carnet à souches !

► **prud'hommes** : augmentation des délais de traitement des affaires par manque de moyens (un an en moyenne plus encore un an, au lieu d'un mois prévu par les textes, en cas de départage) entraînant l'abandon en cours de route de la moitié des demandes ; baisse des paiements des vacations dues aux conseillers salariés (désormais, depuis septembre 2003, « *les études de dossier après l'audience ne sont pas indemnisables* ») ; limitation - par relèvement du plafond - des jugements rendus par les prud'hommes en dernière instance, c'est à dire non susceptibles d'appel ; obligation depuis un **décret du 20 août 2004** de prendre un avocat (et ce sont les plus chers) en cas d'appel en Cour de cassation (et le MEDEF a donné comme consigne de faire systématiquement appel des jugements défavorables aux patrons) ; le renvoi de l'indemnisation des activités prud'homales à un décret par la **loi du 30 décembre 2006** ...la casse de cette institution bicentenaire est bien avancée.

8. Les salaires

En bout de chaîne, les salaires, objectif essentiel de l'ensemble de la casse du droit du travail, sont tirés vers le bas selon la « *loi du marché* » au rythme accéléré de la mondialisation capitaliste.

► les « exonérations de charges » et la dégradation des conventions collectives (où les qualifications, basées par exemple sur des diplômes nationaux, sont progressivement remplacées par des « compétences » et des appréciations individuelles) augmentent le nombre de personnes payées au SMIC

► l'augmentation du nombre de contrats « dérogatoires », par lesquels on aide les patrons à embaucher...multiplie le nombre de salariés, notamment jeunes, payés en dessous du SMIC.

► la directive Bolkestein est déjà appliquée dans la marine, le nouveau pavillon de complaisance s'ajoutant aux nombreux pavillons exotiques étant désormais français (registre international français) et il va permettre d'employer désormais légalement sur les bateaux une majorité de salariés aux conditions de leur pays d'origine

► la France a déjà anticipé les discussions en cours à l'OMC sur le détachement des travailleurs étrangers par la **loi du 2 août 2005** (loi prétendument P.M.E, passée inaperçue en même temps que les ordonnances Villepin) qui ne prévoit plus que l'application d' « *un régime de sécurité sociale obligatoire* » sans préciser lequel et qui ouvre la voie à la non application des conventions collectives en parlant de l'application d'un « *salaire minimum* » sans préciser s'il s'agit du légal ou du conventionnel. Un décret doit le préciser avant la fin de l'année 2006...

► le salaire indirect (celui qui finance l'indemnisation du chômage, l'assurance-maladie, les accidents du travail, la retraite) est en baisse constante en raison du blocage du taux des cotisations sociales depuis 20 ans, des phénoménales « exonérations » octroyées aux patrons (plus de 20 milliards d'euros par an, à comparer avec le prétendu « trou » de la sécurité sociale) non entièrement compensées par l'Etat, la compensation partielle étant en outre essentiellement supportée par les salariés à travers l'impôt.

CASSE DU CODE DU TRAVAIL/MISE EN PLACE DE LA FEUILLE DE ROUTE 2002

Pour accroître l'exploitation capitaliste, les patrons peuvent :

- augmenter le temps de travail
- intensifier le travail par l'augmentation de la précarité et de la flexibilité
- diminuer les salaires par la pression du chômage, en facilitant les licenciements, et par l'affaiblissement de l'organisation collective des travailleurs

C'est le sens du rapport de la commission De Virville, ex-conseiller social du cardinal Lustiger et ex directeur du personnel de Renault, actuellement animateur de l' « unité de recherche » du monastère Cœur de Jésus-Source de Vie (Hte Loire) où viennent se ressourcer de grands patrons du CAC40 (Bouygues, Accor, Crédit agricole, Auchan). Avec d'autres (rapport de l'ex directeur du FMI, le très pieux Camdessus, auteur d'un rapport similaire, livre de chevet d'un ancien ministre nommé Sarkozy), il a préparé dans les moindres détails la casse du Code du Travail auquel on assiste depuis 2002. Il réalise dans ce rapport les rêves les plus fous du MEDEF. Illustration par quelques-unes des 67 propositions (50 principales plus 17 modestement glissées dans une annexe..) ainsi qualifiées par Sylvian Chicote, inspecteur du travail : « **pour chaque proposition, il procède ainsi, doucereux, chattemite dans l'explication mais d'une extrême violence dans la réalité des réformes proposées, dans le plus pur style de Raffarin.** »

I. L'EMBAUCHE

a. suppression du salariat (propositions 21 et 22)

« Mort au salariat ! », les anarchistes en rêvaient, De Virville le propose. Lors de l'embauche, le patron pourra vous laisser le « choix » : tu veux être salarié, je ne peux pas, mais comme « travailleur indépendant » je te prends ; tu te payes la Sécu, tous les risques c'est pour toi, le Code du travail c'est pas pour toi, tu ne fais pas partie de l'entreprise et tu n'as donc pas de délégué du personnel, tu peux être viré quand je veux. Bref, tout comme un salarié, mais sans aucun droit.

b. suppression de garanties dans la conclusion du contrat de travail (prop.15)

Si vous êtes embauché comme salarié, les seules garanties obligatoires du contrat de travail ne seront que : la qualification et non pas l'emploi (on pourra par exemple vous envoyer n'importe où loin de chez vous), les éléments de la rémunération et non pas tout le salaire (des primes auparavant garanties pourraient sauter), la durée de travail mais au sens de « volume de prestation » ce qui ne garantit ni la durée réelle ni la répartition des heures de travail.

c. modification possible à tout moment des garanties restantes (prop.16)

Même les garanties obligatoires pourraient à tout moment être modifiées par le patron. Vous aurez un mois pour dire si vous acceptez. En cas de non réponse, le patron pourra considérer que vous refusez et en tirer les conséquences : dehors...

d. précarité généralisée des contrats de travail (Prop.18, 19)

► la fin du C.D.I (contrat à durée indéterminée) : De Virville propose des « *contrats de projet* » pour les « *cadres ou personnels qualifiés* » permettant d'embaucher pour une durée limitée à l'exécution d'un projet, d'une mission et pour le temps que le patron jugera bon (un mois ou cinq ans par exemple).

► « *assouplir* » les recours aux C.D.D (contrats à durée déterminée) en couvrant les abus (augmenter les possibilités de renouvellement), multiplier les contrats dits « *d'usage* » actuellement limités à quelques secteurs professionnels (hôtellerie, audiovisuel et encore pour seulement certains métiers).

II. L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

a. augmentation de la durée du travail (prop.51, 54, 55)

► Les heures de travail considérées par le patron comme non productives (exemple temps de transport pour se rendre au chantier, heure d'attente pendant un chargement du camion,

astreintes) ne seraient plus comptées comme travail. On aurait ainsi des « *équivalences* » : par exemple, 40 heures de travail pourraient ne plus en compter que 35.

► Pour les non cadres « *itinérants* », on ne compterait plus les heures de travail dans la journée mais le nombre de jours de travail par an. C'est le fabuleux « *forfait jours* », qui existe déjà pour certains cadres.

b. travail au sifflet (*prop.52, 53, 56, 57, 58, 59, 61, 64, 65*)

► suppression du calendrier de la variation des horaires (d'où possibilité de faire faire beaucoup d'heures supplémentaires non payées à certains moments de l'année et du chômage technique à d'autres)

► rendre plus difficile pour les travailleurs intermittents la possibilité de refuser certaines périodes de travail et la répartition des heures de travail.

► augmenter les autorisations de travail le dimanche (notamment pour les activités de commerce téléphoniques et internet, les chantiers..) et pour les autres, possibilité, en cas d' « *urgence* » de passer outre la demande de dérogation au repos dominical...

► suppression du droit de prendre quatre semaines de congés payés continus, le patron pourra vous les fractionner.

► permettre l'utilisation abusive des temps partiels : on ne pourrait augmenter le temps contractuel prévu que si le patron dépasse cette durée pendant douze semaines consécutives...

c. des salaires et des dommages-intérêts réduits (*prop.62*)

Le patron pourrait désormais choisir le mode de calcul le moins favorable pour le calcul de votre indemnité de congés payés.

d. des recours en justice encore plus réduits qu'actuellement (*prop.9*)

Le temps de prescription pour obtenir auprès d'un tribunal la récupération de sommes non versées (repos compensateurs, indemnités pour discrimination, syndicale par exemple, indemnisation de maladies professionnelles...) serait limité à 10 ans au lieu de 30 ans.

III. LA RUPTURE DU CONTRAT

a. sans autre forme de procès...(*prop.21 et 22*)

Pour les « *travailleurs indépendants* », même pas le « droit » au licenciement (voir plus haut).

b. des démissions forcées « légalisées (*prop.17*)

Le « droit » au licenciement serait également supprimé pour ceux qui auront « choisi » le nouveau mode de rupture cyniquement intitulé « *rupture négociée* » : en clair, je te paye, tu te tires, c'est pas un licenciement, tu renonces aux prud'hommes, et pour le droit à l'indemnisation du chômage, c'est oui si j'accepte de verser à l'ASSEDIC la somme convenue pour ce nouveau « droit ». En résumé, une nouvelle étiquette pour les démissions forcées..

c. des licenciements collectifs plus rapides (*Prop. 35, 36*)

Les licenciements-fax (du type Marks et Spencer) seront facilités par une limitation possible de la consultation du comité d'entreprise.

IV. DISSOLUTION DE LA LOI

a. dessaisir le législateur à tout moment...(*Prop. 3*)

Plutôt Seillière et Chérèque que les députés. Le Code du travail pourrait être modifié clandestinement et en permanence. De Virville propose que le Code du travail soit élaboré par ordonnance (adieu le Parlement). Puis, comme si cela ne suffisait pas, il suggère qu'à tout moment une commission ad hoc (il propose la sienne !) puisse faire des modifications si elle estime que le Code du travail contient « *des dispositions désuètes ou dont la pratique a révélé le caractère inadéquat* ».

b. et même après le vote d'une loi (*prop.5, 44*)

► Si des « *experts* » repèrent des « *conséquences techniques* » que le Parlement n'aurait pas eu le temps (!) de modifier (ex : les « *difficultés d'interprétation* »), ils pourraient procéder à une « *réécriture des textes* »).

► les accords collectifs signés pourraient rester en vigueur deux ans malgré le vote d'une loi qui les rendrait invalides ! Ainsi les patrons sont à l'abri d'un gouvernement qui ne leur serait pas soumis.

V. DISSOLUTION DES JUGES

a. **blanchir les patrons délinquants** (Prop.40)

Suppression de la plupart des infractions pénales en droit du travail (salaires, durée du travail, discrimination syndicale...). Et pour celles qui resteraient, essentiellement pour l'hygiène et la sécurité, notamment les accidents du travail, les infractions ne pourraient être retenues que s'il peut être prouvé que le patron a eu l'intention de commettre le délit ! Le bonheur est complet.

b. **imposer aux juges des accords illégaux** (Prop.8, 11)

► Au bout de deux mois, on ne pourrait plus contester en justice un accord illégal.

► Pour les accords collectifs, les juges, avant jugement, devraient attendre trois mois la réponse d'une commission paritaire d'interprétation (patrons et syndicats, éventuellement minoritaires, signataires de l'accord) dont l'avis s'imposerait aux juges ! Les chômeurs et les intermittents du spectacle apprécieront à sa juste valeur l'intérêt de cette proposition...

c. **empêcher l'application des décisions de la Cour de cassation** (Prop. 10)

Les décisions de la Cour de Cassation pourraient ne s'appliquer qu'au bout d'un « certain temps » pour « circonscrire les retournements de jurisprudence » et rendre « les évolutions plus prévisibles » !

d. **mettre au pas les juges de première instance (prud'hommes, juge pénal, T.G.I)** (Prop.7)

Limiter l'indépendance des juges en les poussant, avant jugement, à saisir les instances supérieures.

VI. DISSOLUTION DE LA DÉFENSE COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS

a. **Suppression des D.P, C.E, D.S dans les petites et « moyennes entreprises »** (Prop.24)

Suppression des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et des délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 250 salariés (et même au-delà car désormais, par accord, on pourra déroger à tout) remplacés par un...conseil d'entreprise. Cette instance de collaboration de classe, par ailleurs sans pouvoirs, signerait les accords à la place des délégués syndicaux !

b. **Des délégués moins nombreux et aux ordres** (Prop. 28, 30, 47)

► diminution de l'effectif du personnel pris en compte pour la mise en place éventuelle d'instances représentatives du personnel (DP, CE, DS) : les travailleurs que l'on aura qualifiés d'« indépendants » (prop.21 et 22) ne comptent pas.

► le mandat des délégués passerait de deux ans à quatre ans : Balladur avait déjà porté le mandat des délégués du personnel de un an à deux ans. Sachant que la durée moyenne du mandat dans les petites entreprises est de un an et demi, les postes d'élus vacants vont se multiplier, il y aura moins d'élections et les pressions sur les délégués pourront s'exercer plus longtemps...

► des salariés « mandatés » par une organisation syndicale pourrait remplacer les délégués du personnel et les délégués syndicaux, et ainsi signer des accords. Bonjour les délégués maison.

c. **Des pouvoirs réduits pour les institutions représentatives du personnel** (Prop.25,32, 34, 36, 37)

► suppression des comités de groupe au profit de « comités européens » sans pouvoir de consultation...

► suppression de la consultation du comité d'entreprise sur les accords collectifs signés

► restrictions des informations transmises au comité d'entreprise

► mainmise du patron sur l'ordre du jour du comité d'entreprise

► limitation de la possibilité de recours aux expertises par le comité d'entreprise

► limitation du budget de fonctionnement du comité d'entreprise.